ISSN 0132-1552

СОЦИАЛИСТИЧЕСКИЙ ТРУД 4·91

Владимир Иванович Сухарев,
генеральный директор
ассоциации

«Интертрейнинг»

«Интертрейнинг»

«Интертрейнинг»

"Сотрудничество
с нами-залог
успеха Вашей
фирмы."

Телефоны: 925-57-71, 181-94-13. Телефакс: 531-09-76. Телетайп: 205258 МАГМА

«Интертрейнинг» — Ассоциация делового сотрудничества с зарубежными странами в области аттестации, повышения квалификации и переподготовки кадров и специалистов народного хозяйства.

«Интертрейнинг» — Ассоциация, основанная в 1989 году, сегодня объединила свыше трехсот коллективных членов. В их числе — производственные объединения, промышленные предприятия, научно-исследовательские институты, учебные заведения, организации и учреждения, расположенные во многих регионах СССР.

Основными направлениями работы Ассоциации «Интертрейнинг» являются:

- организация учебного процесса подготовки и переподготовки кадров и специалистов;
- организация стажировки руководителей и специалистов за рубежом в центрах подготовки кадров и на ведущих фирмах;
- пропаганда передового отечественного и зарубежного опыта подготовки управленческих кадров и специалистов;
- создание совместных предприятий (организаций) и учебных Центров в СССР и за рубежом;
- организация презентаций, выставок;
- организация, планирование и проведение рекламных кампаний и кампаний по представлению предприятий;
- создание и использование средств для оперативных сообщений и рекламирования;
- исследование и изучение промышленных секторов и рынков.

Ассоциация «Интертрейнинг» имеет широкие международные контакты с деловыми партнерами Франции, Англии, Германии, Италии, США, Польши, Швейцарии.

Наиболее привлекательной стороной для иностранных партнеров является проведение учебных занятий на комфортабельных морских и речных судах, в престижных гостиничных комплексах Москвы, Черноморского побережья, а также в других местах наиболее приятного совмещения условий труда и отдыха на территории СССР.

Ассоциация «Интертрейнинг» готова рассмотреть любые Ваши деловые предложения по малому, кооперативному, акционерному и другим формам бизнеса.

INTER Training ASSOCIATION

РЕКЛАМА • РЕКЛАМА • РЕКЛАМА • РЕКЛАМА • РЕКЛАМА

INTER Training ASSOCIATION

Ассоциация делового сотрудничества с зарубежными странами в области аттестации, повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров и специалистов народного хозяйства «Интертрейнинг».

Почтовый адрес: Москва, 109028, а/я 720.
Телефон: 925-57-71. Телефакс: 531-09-76. Телетайп 205 258 Магма.

СОЦИАЛИСТИЧЕСКИЙ ТРУД 4·91

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОМИТЕТА СССР ПО ТРУДУ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ

Издается с января 1956 г.

СОДЕРЖАНИЕ

АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА

Томашкевич В. Приватизация или демократизация собственности? . . . 3
Попова Т. Формы и методы приватизации в СССР . . 9

ШАГИ К РЫНКУ

Илларионов В. Концерн вступает в рынок 19
Королев В. Лизинговая форма аренды 27
Ерёменко Г. Коллективный подряд в научных организациях . . . 32
Мхитарян Ю. Экономика некоммуникабельности . . 34

НАША ОБЛОЖКА
Моисейченко Ю. «Интертрейнинг»: деловой стиль . . 39

ЗАНЯТОСТЬ: ПРАКТИКА И ПРОГНОЗЫ

Дружкова В., Владимиров К. Ярмарка вакансий. Опыт г. Херсона . . . 42
Коржавин Л. От бюро по трудоустройству — к государственной службе занятости . . . 46
Волох В. Нужен закон о беженцах . . . 50

ПРЕДПРИЯТИЕ: СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА

Илларионов В. Братский ЛПК — акционерное общество . . . 53
Умаров З. Меньше затраты — выше производительность . . . 55
Брче М. Обоснованность трудовых затрат 57

ЗАРПЛАТА: КОМУ, ЗА ЧТО И СКОЛЬКО!

Михайлова-Станюта М. Стимулирование по труду и собственности . . . 61
Ткаченко Б. Как преодолеть субъективизм в оценке научного труда . . . 63
Мухамбетов Т. Заводские тарифные сетки 65

Технический редактор
А. А. БЛАГОВЕЩЕНСКАЯ
Художественный редактор
В. Г. ЛАПШИН
Слайды
А. А. КУЛЕШОВА
Корректор
Г. И. ЧЕРНАКОВА

МОСКВА ЭКОНОМИКА

ВНОШУ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

Мортиков В. О стоимости рабочей силы 67
Карлин Н. О двух «минусах» проекта 68
Козлов М. Если растет национальный доход 68
Таярова Л. Не усложнять тарифную систему 68
Кругликов Н. Контракту — правовую основу 69
Ибрагимов Н. Каждую неделю или ежедневно . . . 69

ВВЕДЕНИЕ В РЫНОЧНУЮ ЭКОНОМИКУ

Лившиц А. Рыночная система 70

СТРАТЕГИЯ УСПЕХА

Тамбовцев В. К нормальной экономике. Анализируя опыт «постсоциалистических» стран 85
Ивина Н. Политика конкуренции. Французская модель 89
Котлер Ф. Социальные основы маркетинга: удовлетворение людских потребностей 94

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Вайпан В. Всесоюзная научная конференция во ВНИИ советского государственного строительства и законодательства 101

КОНСУЛЬТАЦИИ

Специалисты Госкомтруда СССР отвечают водителям автотранспорта 105

ПОЧТА

Диалог с читателем 108

ВСТРЕЧА С ПИСАТЕЛЕМ

Миллер А. Ночь слесаря (Окончание. Начало в № 2, 3) 110
Карнеги Д. Как завоёвывать друзей и оказывать влияние на людей 117

ИНФОРМАЦИЯ

В Госкомтруде СССР 126
Маневич В., Орлова Т. Межреспубликанский семинар в Таллинне 126
Калиничева Е. Посмотри и задумайся 127

Адрес редакции: 109028 Москва, ул. Солянка, 3.
Отдел общих проблем экономики труда и социального развития: Кириллова Н. И., Слепченко В. А., тел. 924-65-91. Отдел производительности, организации и нормирования труда, трудовых ресурсов и подготовки кадров: Илларионов В. Ф., Чернакова Г. И., тел. 923-51-10, 927-39-52.
Отдел хозяйственного механизма и заработной платы: Спиркин В. И., Синицына Т. А., тел. 921-84-41.
Отдел трудового права, критики и библиографии: Мацук Р. В., тел. 924-48-91.
Отдел очерка, публицистики и писем: Еремеева В. Л., тел. 921-84-41.
Отдел информации: Шадрин В. А., тел. 924-48-91.
Заведующая редакцией: Хоботнева И. И., тел. 924-76-33, 927-39-71.

Сдано в набор 13.02.91
Подписано к печати 25.03.91
Формат 70×100 1/16.
Печать офсетная.
Бумага кн.-журн. для офс. печати.
Усл. печ. л. 10,40.
Усл. кр.-отт. 21,78.
Уч.-изд. л. 14,60.
Тираж 54 559.
Заказ № 254
Цена 1 р

Издательство «Экономика» 121864, Москва, Бережковская набережная, 6.

Ордена Трудового Красного Знамени Чеховский полиграфический комбинат Государственного комитета СССР по печати. 142300, г. Чехов Московской области, ул. Полиграфистов, 1.

Телефоны отдела технического контроля: 72-45, 74-07.



Виктор ТОМАШКЕВИЧ,
д-р экон. наук, профессор

Приватизация или демократизация собственности?

Слово «приватизация» ворвалось в наш лексикон и стало трактоваться настолько расширительно, что его употребляют, когда речь идет о всяком движении от государственной собственности к любой другой (коллективной, акционерной, кооперативной, смешанной, частной). Правомерно ли это? Нет ли другого понятия, точнее выражающего процессы устранения монополизма государственной собственности?

ЕСТЬ ТРИ НАПРАВЛЕНИЯ

Представляется, что содержательный потенциал термина «демократизация собственности» помогает полнее и глубже описывать суть происходящих процессов. Их стратегическая направленность преследует цель сделать всех работников и членов общества реальными собственниками как средств производства, так и результатов своего труда и, конечно, своей рабочей силы. Разрыв данной триады собственности или попытки сконцентрировать внимание при переходе к реформам на одной из ее составляющих без учета органической взаимосвязи с другими не дадут возможности создать прочную систему отношений между предприятиями как главными субъектами экономической жизни, рыночного производства.

Как ни парадоксально, но капитализм уже немало лет идет по пути демократизации собственности, прежде всего частной, а в настоящее время наращивает демократический потенциал своего хозяйственного механизма, одновременно активно вторгаясь в сферу внутрипроизводственной организации труда.

Но первые импульсы исходили от демократизации собственности на средства производства. В силу идеологической «закомплексованности» мы долгие годы категорически отрицали это. Не впадая в другую крайность — демократическую романтизацию капиталистической действительности, попытаемся найти рациональное зерно в процессах и оценках эволюции капиталистической собственности.

Так, еще в начале века, в период бурного развития акционерного капитала понятие «демократизация собственности» использовалось в экономической и политической литературе и подразумевало трансформацию классической частнокапиталистической формы собственности в акционерную. Небезынтересно, что еще самый первый опыт образования корпораций К. Маркс оценивал как отрицание, уничтожение частной собственности в рамках самого капиталистического способа производства.

Возникновение акционерного капитала дало новое ускорение процессу отделения капитала-функции от капитала-собственности. Причем бóльшая степень свободы предоставлялась капиталу-функции, т. е. реальному хозяйственному механизму. В этом можно увидеть генетически исходный пункт последующей живучести капитализма, его пластичности, приспособляемости к потребностям экономической и социальной жизни. Где капитализм черпает жизненные силы для своего развития? Что же произошло в его наследственных генах? На это обратил внимание такой известный теоретик и деятель западноевропейской социал-демократии, как Рудольф Гильфердинг, в работе «Финансовый капитал», вышедшей еще в 1910 г. и высоко оцениваемой экономистами и в наши дни. Поскольку достаточно сложно найти эту книгу, несмотря на то что в годы хрущев-

ской оттепели она была переиздана в нашей стране, предлагаем читателю фрагмент из нее, в котором трактуется взаимосвязь собственности с ведением хозяйства, организацией производства: «Отделение собственности на капитал от его функции оказывает свое влияние и на ведение производства. Заинтересованность собственника в извлечении прибыли в возможно большем объеме и в кратчайшие сроки, тенденция к хищническому хозяйствованию, дремлющая во всякой капиталистической душе,— все это для руководителя акционерного общества до известной степени может отступить на задний план перед чисто техническими требованиями, выдвигаемыми производством. Они более энергичны, чем частный предприниматель, и, несмотря на те жертвы, которых стоит удовлетворение их требований акционерам, будут настаивать на усовершенствовании производства, на модернизации устаревшего оборудования и энергичнее поведут конкурентную борьбу для завоевания новых областей. В управлении чужим капиталом проявится большая энергия, смелость и рациональность, большая свобода от чисто личных соображений»[1]. Здесь же Р. Гильфердинг подчеркивает, что в конечном итоге больше выиграют крупные акционеры. Тем не менее концентрация производства идет быстрее, чем централизация собственности, подчиняясь своим собственным законам преимущественно технико-экономического характера. В результате превращения собственности в акционерную права самого собственника ограничиваются. «Индивидуальных владельцев средств производства,— пишет Р. Гильфердинг,— уже не существует; они образуют общество, и у индивидуума остается только требование на соответствующую долю дохода»[2].

Думаю, что здесь есть весьма полезная методологическая информация к размышлению о наших рыночных реформах. Прежде всего о трансформации частной собственности в акционерную, сохранившую преемственность, но предопределяющую потенциально новое движение сил экономического развития за рамками собственности в хозяйственном механизме. Исключительная роль в эффективном функционировании последнего принадлежит управленческому персоналу, руководителям производства, компетентность которых, квалификация могут быть реализованы только в условиях полной производственной самостоятельности и экономической ответственности за свои действия.

Революция управляющих, которую провозгласил Дж. Гэлбрейт и которую мы не приняли как теорию, отражающую реальные и фундаментальные процессы, похоже, дала второе дыхание капиталистическому производству.

В равной мере стоит трезво отнестись к нашей критике экономических теорий диффузии собственности. Мы огульно объявили их несостоятельными и даже вредными, а в этих теориях немало полезного для нас, начавших работу по раскрепощению государственной собственности, созданию действительно эффективного механизма по совладению ею если не всеми членами общества, то трудовыми коллективами, их работниками.

С переходом от частнокапиталистической к акционерной форме собственности реальнее стали преодоление антагонистических противоречий между различными субъектами экономической жизни, достижение сочетания их интересов.

СТАВКА НА ЛИЧНЫЙ ИНТЕРЕС

К использованию акционерной формы собственности мы движемся от другой исходной точки — от государственной собственности, тотальный характер которой и адекватный ей командно-административный механизм хозяйствования исторически себя не оправдали.

Главный недостаток состоит в том, что фактически игнорировался личный материальный интерес как решающая сила экономического развития. Примат общественного интереса превратился в диктат. Остальные интересы попали в административное подчинение и соответственно созидательный потенциал всех и каждого был парализован.

Общественные, коллективные, личные интересы раньше подстегивал административный кнут. Его убрали, и стимул исчез. Мы удивленно оглядываемся, почему общественный интерес не подпитывается коллективным и личным? Да потому, что они никогда не были равными в общей «упряжке».

Каждому интересу должен соответствовать свой справедливый пай, величина которого исторически переменна. Но при этом всегда следует помнить, что и коллективный, и общественный интерес живет за счет личного. Именно в нем — главные движущие силы общественного развития. Поэтому ставка, особенно сейчас, должна быть сделана на личный интерес работ-

[1] Гильфердинг Р. Финансовый капитал. М.: Соцэкгиз, 1959. С. 176.
[2] Там же. С. 177.

ника. Спасем рабочего — спасем Россию, подчеркивал В. И. Ленин в первые годы Советской власти. Сейчас, похоже, вдвойне, втройне актуально спасать работника, делать ставку на его личный интерес — «мотор» экономической реформы.

Итак, ставка на личный интерес работника. Но мы все, как и утверждала марксистско-ленинская теория, за совладение. В принципе глубокая теоретическая посылка повисла в воздухе, превратилась в нежизненную абстракцию, молебны которой служили десятки лет. Почему? Да потому, что над реальным механизмом совладения мало кто думал. А самые робкие попытки «покапаться» в этой проблеме моментально пресекались блюстителями теоретического целомудрия марксизма-ленинизма.

Огосударствленная общественная собственность провозглашалась неделимой (а фактически безымянной), совладение ею членов общества возвели в ранг аксиомы, а функция распоряжения собственностью узурпировалась государственными органами управления.

Главные субъекты хозяйственной жизни — предприятие, трудовой коллектив — были, по сути, выведены из реальных отношений собственности. Предприятиям вменялось только одно — исполнение команд свыше. Возникла экономика марионеток, поставленных в условия одностороннего подчинения по вертикали. Это поддерживало предприятия в «стоячем» положении, что создавало видимость устойчивости. Сегодня вертикальные связи рушатся, рвутся, а горизонтальные формируются с трудом, так как у предприятий нет еще собственной «корневой системы», основанной на личных и коллективных интересах в отношениях собственности, советско-государственный характер которой должен быть радикально демократизирован.

Да, именно демократизирован, но не обязательно приватизирован (что подразумевает индивидуальное владение и обособление своей части). Демократизация собственности это **персонифицированное совладение**, оно выступает также источником дохода работника, коллектива, принадлежит им, включая и функцию распоряжения, но не безусловного выделения ее из «общего котла», так как общественный характер производства все-таки здесь главное.

Однако диктат одного интереса нельзя заменять диктатом другого. Суть проблемы — в достижении гармонии интересов, причем ведущий среди них — личный. Кстати, его примат зафиксирован в одном из фундаментальных положений социалистической теории, провозгласившей достижение такого состояния общества, при котором свободное развитие каждого есть условие свободного развития всех. Примат человека, личности, а значит, и его интересов выступает как условие решения более общей задачи.

Итак, демократизация государственной собственности — важнейший шаг на пути предстоящих и проводимых экономических реформ. Этот процесс дает возможность дойти до личного и коллективного интереса, сделав их носителей (работника и трудовой коллектив) заинтересованными хозяевами и субъектами отношений собственности. И все же такой вывод был бы поспешным. Уже при капитализме, как видно из рассуждений Р. Гильфердинга и что подтверждается последующей практикой, эти две экономические роли нетождественны. Более того, между ними нарастает разрыв, в результате чего функция собственника все больше утрачивает свою активно созидательную роль в повседневной экономической жизни. Так стоит ли нам копировать чей-то опыт, пусть и эффективный в других условиях? Ведь социально-экономическая среда у нас совершенно иная. Она основана на монополизме государственной собственности, монополизме государственного хозяйствования, т. е. на прямом директивном вмешательстве государства в экономическую жизнь, а отсюда, следовательно, и ее, по сути, внерыночный характер, при котором хозяйствующие субъекты строят свои отношения на основе административного принуждения. В этих условиях предприятия не являются действительными хозяевами, поскольку последним свойственна полная хозяйственная самостоятельность.

ИНТЕРЕСЫ ДОЛЖНЫ СОВПАДАТЬ

Обсуждение проблемы перехода к рыночной экономике в нашей стране необходимо начать с преодоления монополизма государственного хозяйствования, причем вопросы преодоления монополизма государственной собственности следует обсуждать отдельно. В сжатом виде аргументы таковы: субъектами товарно-денежных, т. е. рыночных, отношений в сфере материального производства, обеспечивающего рост национального дохода, выступают не собственники средств производства, а собственники результатов труда, продукции. Но, оказывается, государственные институты и в целом правительство охотнее отдают права собственности на средства производства, чем на результаты тру-

да самих трудовых коллективов. Последние же, наоборот, требуют себе бóльших прав на произведенную продукцию и с осторожностью относятся к предложениям стать владельцами своих производственных фондов. Когда же интересы совпадают, начинается диалог и торг идет уже вокруг цены, т. е. платы за самостоятельность. Плата приемлема — тогда по рукам. Но точка отсчета — право собственности на продукцию. Процесс разгосударствления собственности на средства производства объективно неизбежен, но он более длителен, сложен и не так актуален с точки зрения формирования рыночных механизмов, когда собственниками результатов труда становятся, как правило, предприятия, трудовые коллективы.

Собственник средств производства получает доход от собственности, собственник результатов труда — от конечного продукта. И под этим углом зрения для общества ценнее собственник — творец продуктов труда (трудовые коллективы). При таком подходе проблема перехода к рынку — это проблема хозяйственной самостоятельности предприятий в условиях различных форм собственности.

Оппонентами же выступают прежде всего сторонники распродажи основных фондов, включая фонды социальной сферы. Возьмем, например, жилье. Казалось бы, вещь очевидная, да, обязательно надо быть собственником. Однако на данном этапе (как бы ни хотелось заработать на распродаже жилья и подлатать дыры бюджета) невозможно принять такое решение по коммерческим соображениям.

Государственно-коммунальный характер жилья, низкий уровень доходов основной массы населения, острейший дефицит жилой площади и миллионные очереди, дотации на содержание жилья на сумму более 10 млрд. руб. делают проблему распродажи-раздачи государственного жилья не только тупиковой, но и социально взрывоопасной.

Только крупные изменения в программе жилищного строительства смогут создать условия для превращения всего жилья в товарную форму, принадлежащую гражданам, но для этого потребуется не один десяток лет. А начинать, по нашему мнению, надо с углубления дифференциации в оплате жилья в зависимости от его количества и качества.

А НЕ БУДЕТ ЛИ УНИЧТОЖЕНА ДЕНЕЖНАЯ СИСТЕМА?

Что касается возможности приватизации производственных фондов, расчет на наличные деньги населения не оправдывается. При среднемесячной заработной плате в 260 руб. и товарном голоде не найдется большого числа охотников вкладывать деньги в акции с надеждой в лучшем случае на 10 % годовых при темпах инфляции в 2 раза выше. Неужели авторам таких стабилизационных замыслов невдомек, что деньги, рождающие деньги, в наших условиях — инфляционные деньги?

А акционер, скажем, «КамАЗа», живущий в Москве? Неужели он — собственник — рачительный хозяин, денно и нощно пекущийся о судьбе автозавода? Хозяин завода — это его работник, лично, материально, через заработную плату заинтересованный в процветании предприятия.

Именно это обстоятельство прежде всего должно делать работника совладельцем выпускаемой продукции. И чем больше человек может заработать, тем крепче он соединен с общим, коллективным продуктом труда. Плясать, что называется, надо от печки — заработной платы, которая привязывает человека к делу, помогает преодолевать его отчуждение от результатов процесса труда, побуждает заботиться и о средствах производства. Эта взаимосвязь действует при капитализме, стимулируя работника увеличивать свой трудовой вклад и получать соответствующую оплату. Перенимая западный опыт, не лучше ли начать с рациональной организации труда и системы его оплаты, а затем уже вводить акции? Думается, не их наличие побуждает человека добросовестно работать, а достойная заработная плата.

Допустим, удастся приватизировать госсобственность за счет средств предприятий, свободный остаток которых превосходит 100 млрд. руб. Такой лакомый кусочек, по размеру даже превосходящий брешь в бюджете, казалось бы, даст возможность бюджетному кораблю приобрести устойчивость, что и требуется доказать.

Идея заманчива по своей простоте и «эффективности». Одним махом — и трудовой коллектив — хозяин-собственник, и государство с тугим кошельком. Такая операция достойна воображения разве что старика Хоттабыча. И мало кто из пропагандистов подобных экономических подходов видит не только их бессмысленность, но и вред, которые они несут. Почему? Прежде всего потому, что рубль на счетах предприятий **безналичный**. Он представляет собой величайшее изобретение нашей экономической системы (ведущей свою родословную от чичиковских мертвых душ) и не конвертируется в наличный в соотно-

шении один к одному. А сколько сил мы тратим, решая проблему внешней конвертируемости рубля в то время, как, возможно, не менее настоятельной является проблема товарной, «внутренней», конвертируемости: безналичный рубль должен быть равен наличному, а наличный — легко переходить в товарную форму по желанию владельца. Но этого пока нет и, похоже, не скоро будет. Безналичные рубли, попав в бюджет, придав ему пристойный бездефицитный вид, немедленно превратятся в наличные деньги и в этом качестве через статьи расходов хлынут на потребительский рынок. И получим результат, прямо противоположный тому, к которому стремились. Инфляционные цунами, зародившись в океанских глубинах безналичных рублей, помещенных в закрома бюджета, вырвутся оттуда в статусе наличных рублей и, достигнув незащищенных берегов потребительских товаров, сметут их подчистую. Результат: сами деньги потеряют всякий экономический смысл. Денежная система будет просто уничтожена. Рубль как средство обращения и средство платежа полностью утратит свои функции. Таков наиболее вероятный исход приватизационных экспериментов, если удастся заставить предприятия расстаться со своими накоплениями и фактически одним махом пустить их в наличный оборот.

АДМИНИСТРАТИВНЫЙ НАЖИМ НЕ ПОМОЖЕТ

Что же нам необходимо сегодня? Стабилизация покоя или стабилизация движения? Если второе, то для этого нужны уже не распределительные, а созидательные меры. Главные стабилизационные факторы необходимо искать в развитии производства, и прежде всего товаров народного потребления, а не в ликвидации дефицита бюджета. Его раны надежно затянутся только в процессе созидания, а не латания дыр...

Авторы приватизационных программ утверждают, что в их осуществлении — спасение отечества. Экономическая новинка, мол, отвечает мировым стандартам и получила одобрение у классиков современного рынка. Правда, там, у «них», голоса разделились и слышится немало серьезных предостережений и намеков на прежние всесоюзные авралы и китайские скачки.

Обо всем этом не надо забывать, и особенно — о своем приватизационном опыте, о котором почему-то не принято говорить. А нелишне вспомнить приватизацию МТС и распродажу техники колхозам. Воспроизводственная база последних была сильно подорвана. Приватизированная (по нынешней терминологии) государственная собственность машинно-тракторных станций буквально раздавила экономику хозяйства, и лишь немногим из них удалось стать на ноги и получить свободу для хозяйственного маневра, жестко ограниченного рамками централизованного ресурсного обеспечения. Нечто подобное предлагается, на мой взгляд, и сейчас.

Да, регулируемый, социально ориентированный рынок — это, бесспорно, демократический, цивилизованный рынок. Но его формирование — дело не дней, а многих лет. И здесь административным нажимом не возьмешь. Переход к рынку — тяжелый марафон, а не короткая дистанция длиной в 500 дней.

Где же выход, если к демократической акционерной форме собственности экономика еще не готова? Пожалуй, лучше всего в этом случае действовать через аренду или безвозмездную передачу трудовым коллективам прав собственника производственных фондов предприятий. А некоторым из них необходимо предоставить льготные кредиты, целевые субсидии на реконструкцию, техническое обновление.

Экономическая помощь и самостоятельность — вот факторы, позволяющие быстрее двигаться вперед. Предприятиям нужно помочь окрепнуть. Драть с них три шкуры недальновидно. Представляется, что в этих условиях наиболее перспективно развивать движение безналичных средств по горизонтали между предприятиями, минуя бюджет, тем самым ускоряя диверсификационные процессы, формируя многопрофильные производства, выпускающие разнородную продукцию под одной хозяйственно-экономической крышей.

Знакомство с мировым опытом позволяет убедительно говорить о том, что именно диверсифицированные производства являются устойчивыми не только к рыночным ветрам, но и к штормовым.

И все же наиболее распространенной могла бы стать такая экономическая форма, как аренда у государства производственных фондов. При этом в роли арендодателя, по нашему мнению, целесообразно выступить не вышестоящему органу управления, а государственному банку. Именно он заинтересован в получении арендной платы, а значит, будет не только контролировать, но и фактически участвовать в практике хозяйствования, все больше сращиваясь с производством. Таким образом начнется процесс формирования

финансового капитала. В нем мы долгие годы усматривали только хищные империалистические черты, не замечая, что его образование — объективная потребность развития производительных сил и форм хозяйствования на основе диверсификации.

Каково главное преимущество аренды перед другими формами хозяйствования? Она демократизирует механизм функционирования имеющейся государственной собственности, так как в своей основе предопределяет разгосударствление экономики, помогает устранить государственные административные формирования и органы, командующие хозяйственной жизнью. Другими словами, функция хозяйствования передается от собственника-государства трудовому коллективу за соответствующую плату — аренду.

В этом случае будет дан импульс формированию рыночных отношений. Ведь для рынка важен не субъект собственности на средства производства, а субъект собственности на продукт труда, который в роли хозяина выступает субъектом рыночных связей.

Стратегический курс на демократизацию государственной собственности предпочтительнее реализовывать через промежуточные экономические формы, позволяющие четко разграничить функции собственника и функции хозяина. Последние должны принадлежать трудовому коллективу.

Отличительным признаком хозяина служит его право собственности на продукт труда. Сейчас оно узурпировано государством через механизм государственного заказа и директивно устанавливаемых цен. Аренда постепенно снимает эту смирительную рубашку. Государственная собственность на продукт труда должна уступить место коллективной. Для этого отношения между государством и арендатором его собственности на средства производства должны строиться на рыночно-договорной основе.

Разгосударствление собственности на продукт труда идет через своеобразную коллективизацию этой собственности, превращение ее в собственность трудового коллектива. Он и становится одним из субъектов рыночных отношений, в том числе и с государством, которое строит свои отношения со всеми предприятиями как равноправный субъект рыночных отношений.

Должен возникнуть государственный рынок, на котором государство будет таким же покупателем, как и другие. Сейчас же государство, практически не спрашивая продавца, само устанавливает цену, по которой и переадресовывает ту или иную продукцию другому предприятию.

Развитие горизонтальных связей и договорных цен — шаг вперед. Но и госзаказ должен стать столь выгодным для предприятий, что между ними возникнет конкуренция за его получение. Собственно, такой замысел просматривался еще в законе о госпредприятии. Однако не смогли старые экономические, хозяйственные и управленческие структуры принять идею партнерства со своими предприятиями. Командный синдром оказался сильнее экономической целесообразности. А ведь в нормальной рыночной экономике государство выступает как купец. Оно покупает и продает (такие отношения складываются и со «своими» предприятиями), лелеет свой рынок, попасть на который — мечта практически всех предпринимателей. На нем и платят хорошо, и сбыт устойчивый.

Нашего же государственного рынка, где продукт приобретает форму госзаказа, многие боятся. На этот рынок приводят силком, здесь и избить могут, и отобрать все подчистую и всучить товар по принципу: на тебе, Боже, что нам не гоже. Формирование государственного рынка — одна из первоочередных, а может быть, и первейшая задача перехода к рыночной экономике.

ЧТО ТАКОЕ ЦИВИЛИЗОВАННЫЙ РЫНОК

Пусть государство через свои институты покажет, что такое цивилизованный рынок, какие здесь правила поведения, уровень рыночной культуры. Из экономического пугала государство должно стать желанной невестой, брак с которой будет счастливым и обеспеченным.

На рынок должен идти собственник результатов своего труда, поэтому еще и еще раз подчеркнем, что путь к рыночным отношениям начинается с превращения продукта труда в коллективную собственность предприятия.

Этот процесс мог бы идти постепенно по модели двухэтажной экономики, предложенной экономистами «ВАЗа»: нынешний размер госзаказа, включая и цены, зафиксировать на уровне 1989 г., а все, что будет произведено свыше, объявить собственностью трудового коллектива, реализующего свой товар по свободным рыночным ценам.

Вариантов вазовского подхода может быть множество, но его главное достоинство в том, что решение проблемы видит-

ся в реальных экономических условиях, как бы они ни критиковались нами.

Что касается понятия приватизации, то оно наиболее уместно в отношении индивидуального трудового вклада каждого человека. Сейчас материальное вознаграждение работников построено на принципах казарменного социализма, многие годы создававшего иллюзию распределения по труду. Эта иллюзия подкреплялась тарифной системой, ориентировалась на индивидуальные затраты труда и устанавливала вознаграждение нередко независимо от общественного признания результатов коллективного труда. Общий фонд оплаты труда фактически складывался из индивидуальных заработков отдельных работников в соответствии с тарифными ставками и должностными окладами. Причем итоговая величина этого фонда с помощью всевозможных ухищрений ограничивалась, что соответственно отрицательно сказывалось на индивидуальном заработке. Но это отдельная тема.

Вернемся к общему фонду оплаты труда. В условиях рыночной экономики он формируется через механизм купли-продажи результатов коллективного труда и только затем распадается на индивидуальные заработки, которые в этих условиях должны выражать часть индивидуального трудового вклада в результаты коллективного труда, реализованного через куплю-продажу и тем самым признанного обществом как общественно необходимый.

Каждый человек должен реально почувствовать величину своего трудового вклада. А для этого государству не следует безымянно изымать ту часть необходимого продукта, которую оно ранее аккумулировало. Представляется более предпочтительным, чтобы так называемые общественные фонды потребления (целесообразнее назвать их социальные фонды потребления) формировались на основе индивидуальных отчислений от заработка каждого работника.

Практически приватизация индивидуального трудового вклада означает, что оплата труда должна значительно возрасти, но соответственно увеличатся и отчисления как у работника, так и у коллектива. Но в любом случае индивидуальный трудовой вклад должен быть сначала приватизирован, «пропущен» через человека, его интерес, а уж затем направлен в различные социальные фонды.

Итак, демократизация собственности на средства производства должна начинаться с «коллективизации» собственности на продукт труда и приватизации индивидуального трудового вклада каждого работника.

Формы и методы приватизации в СССР

Татьяна ПОПОВА,
ведущий специалист
сводного отдела Госкомиссии по
экономической реформе
Совета Министров СССР,
канд. экон. наук

Необходимым условием создания рыночной экономики в СССР является формирование свободных независимых товаропроизводителей — предприятий различных форм собственности. В существующих условиях единственный способ достижения этой цели — последовательный и решительный переход к многоукладной экономике путем разгосударствления и приватизации собственности. Это позволит решить ряд актуальных и важных задач. В их числе преодоление отчуждения трудящихся от собственности, повышение их ответственности и заинтересованности в результатах труда, формирование основы экономической и политической свободы граждан, создание возможности для наиболее полного раскрытия их личностного потенциала, повышение эффективности хозяйственной деятельности субъектов собственности. В конечном счете это поможет сделать экономику восприимчивой к научно-техническому прогрессу, повысить качество продукции и услуг, насытить потребительский

рынок товарами. Таким образом, разгосударствление и приватизация — не самоцель, а средство решения стоящих перед обществом глобальных задач.

ОБЩИЕ ПОДХОДЫ

Существует множество подходов к осуществлению разгосударствления и приватизации, которые можно разделить на три группы. Сторонники первого метода предлагают безвозмездно передать государственные предприятия, учреждения и организации трудовым коллективам, сторонники второго предполагают наделить собственностью каждого члена общества. Разновидность этого подхода — наделение населения акциями холдингов, которые в свою очередь являются держателями акций разгосударствливаемых предприятий. Третий метод, принятый в качестве базового во всех программах перехода к рынку, основан на продаже государственной собственности.

Сравнительный экспертный анализ методов приватизации (табл. 1) позволил сделать следующие выводы: наиболее полной реализации целей разгосударствления можно достичь при осуществлении платной системы приватизации, наименьший риск характерен для безвозмездной передачи акций холдингов; более предпочтителен по двум критериям платный подход. Его основные формы — преобразование государственных предприятий в акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью, сдача государственных предприятий в аренду с правом выкупа.

Приватизацию можно осуществить путем реализации юридическим лицам и гражданам акций преобразованных государственных предприятий, продажи паев в обществах с ограниченной ответственностью, выкупа арендованного имущества, а также средств производства трудовыми коллективами, продажи их юридическим лицам и гражданам, формирования пая в имуществе государственного предприятия в результате передачи части прибыли в собственность членов трудового коллектива. При выборе формы приватизации предпочтение следует отдавать той, применение которой в каждом конкретном случае позволит обеспечить наиболее полную имущественную ответственность новых владельцев. Для мелких предприятий разгосударствление может сразу начинаться с приватизации. Для крупных и средних этому процессу, как правило, должны предшествовать преобразование в акционерные общества (общества с ограниченной ответственностью) или перевод их на аренду с правом выкупа. Этот этап можно пройти в относительно сжатые сроки. Приватизация разгосударствливаемых крупных и средних предприятий займет значительно больше времени, а для заводов с большими основными фондами она может продолжаться многие годы.

В табл. 2 представлены возможные пути преобразования государственных предприятий в подразделения других форм собственности, а также соответствующие правовые и нормативные основы.

Для осуществления любого технического или технологического процесса требуются методология, инструкции. У нас же сложнейший и весьма опасный по возможным негативным последствиям процесс приватизации проводится без необходимой правовой и нормативной базы. Правда, есть документы, в которых декларируется равенство различных форм собственности (Законы СССР «О собственности в СССР», и «О предприятиях в СССР»), а также регламентируются отдельные вопросы создания предприятий негосударственных форм собственности (Положение об акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью, Основы законодательства об аренде и др.). Но нигде нет определения объектов и субъектов приватизации, не определены механизм и процедура преобразования государственных предприятий в другие формы собственности и т. д. По нашему мнению, необходим Закон о разгосударствлении и приватизации.

Для реализации процессов преобразования потребуются также нормативные документы. С большим опозданием наконец утверждено Временное методическое положение по оценке стоимости имущества государственных предприятий и организаций, подлежащих выкупу, продаже. Появление его — весьма важный фактор, однако настораживают расплывчатость и неконкретность предлагаемых здесь формулировок и методов. Недостатки методики, по-видимому, осознают и ее авторы. В своих комментариях заместитель министра финансов СССР В. Раевский объясняет, что разработчики проводят границу между оценкой стоимости и ценой реализации, дают лишь «ориентир для цены продажи». В таком случае нужно либо писать еще одну методику «по определению цены продажи», либо прямо сказать, что цена будет договорной (и промолчать о том, что это — прямой путь к массовой коррупции). Не разработаны пока и такие важные нормативные и методические материалы, как инструкция о кредитовании на цели вы-

Таблица 1

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА СРАВНИТЕЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ 3 ВАРИАНТОВ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА РАЗГОСУДАРСТВЛЕНИЯ В СССР

Критерии	1-й вариант: безвозмездное наделение коллективной неделимой собственностью трудовых коллективов	2-й вариант: А безвозмездное наделение частью собственности каждого члена общества, которые становятся держателями акций холдингов	2-й вариант: Б безвозмездное наделение сертификатами	3-й вариант: выкуп государственной собственности (акционирование, аренда с правом выкупа и т.д.)
I. Достижение целей осуществления процесса разгосударствления				
1. Повышение ответственности товаропроизводителя за результаты своей деятельности	Степень ответственности обратно пропорциональна количеству членов трудового коллектива	практически не достигается	достигается в значительной степени, но меньшей, чем в 3-м варианте	достигается в значительной степени
оценка	0,2	0	0,6	0,7
2. Повышение заинтересованности в результатах труда	равна степени заинтересованности при действующей системе премирования	практически не достигается	аналогично п.1	достигается в значительной степени
оценка	0,2	0	0,7	0,8
3. Создание возможностей для наиболее полной реализации способностей членов общества, обеспечения материальных основ их экономической и политической свободы	не достигается	достигается в малой степени	достигается в значительной степени	достигается в значительной степени
оценка	0	0,3	0,95	0,95
4. Создание условий для преодоления монополизма и развития конкуренции	достигается в малой степени	достигается в определенной степени за счет обмена акциями между предприятиями-поставщиками и предприятиями-потребителями, однако границами данного процесса является возможность искусственного вливания капитала в неконкурентоспособные предприятия	достигается в значительной степени	достигается в значительной степени
оценка	0,3	0,5	0,8	0,8

Критерии	1-й вариант: безвозмездное наделение коллективной неделимой собственностью трудовых коллективов	2-й вариант: А безвозмездное наделение частью собственности каждого члена общества, которые становятся держателями акций холдингов	2-й вариант: Б безвозмездное наделение сертификатами	3-й вариант: выкуп государственной собственности (акционирование, аренда с правом выкупа и т.д.)
5. Передача подавляющей части функций управления собственнику средств производства, повышение качества управления	достигается полностью	не достигается полностью, так как холдинг имеет возможность влиять на процесс принятия решения	достигается в значительной степени, но ниже, чем при 3-м варианте, так как бесплатная передача позволяет приобретать собственность людям, неспособным заниматься частной деятельности	достигается в значительной степени
оценка	1,0	0,5	0,6	0,8
6. Повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности, качества продукции и услуг	достигается незначительно	достигается незначительно аналогично п. 6		отчасти может быть достигнута
оценка	0,3	0,2	0,4	0,5
Итого средняя оценка достижения целей	0,33	0,25	0,67	0,76
место	III	IV	II	I
II. Вероятность возникновения и степень тяжести негативных последствий				
1. Возможный на первом этапе прирост инфляции как результата вздувания цен	весьма вероятен и значителен	незначителен	наиболее вероятен	наиболее вероятен
оценка (положительная)	0,3	0,9	0,2	0,2
2. Нарастание дисбаланса экономики, перепроизводства одних видов продукции	незначителен и маловероятен	незначителен и маловероятен	весьма вероятен	весьма вероятен
оценка	0,8	0,8	0,2	0,2
3. Возможность установления сверхвысоких цен	достаточно вероятна и значительна	незначительна, так как холдинг выполняет и антимонопольные функции	вероятно и значительно	вероятна и значительна
оценка	0,2	0,9	0,5	0,5
4. Появление и рост безработицы	весьма вероятен и значителен	маловероятен и незначителен	весьма вероятно	вероятен и значителен
оценка	0,2	0,9	0,2	0,4

Критерии	1-й вариант: безвозмездное наделение коллективной неделимой собственностью трудовых коллективов	2-й вариант: А безвозмездное наделение частью собственности каждого члена общества, которые становятся держателями акций холдингов	2-й вариант: Б безвозмездное наделение сертификатами	3-й вариант: выкуп государственной собственности (акционирование, аренда с правом выкупа и т.д.)
5. Возможность эксплуатации, снижение социальной защищенности	маловероятна и незначительна	маловероятна и незначительна	вероятна	вероятна
оценка	0,9	0,9	0,7	0,6
6. Отток высококвалифицированных кадров из государственных отраслей народного хозяйства				
оценка	0,9	0,9	0,7	0,7
7. Возможность банкротства предприятий				
оценка	0,2	0,9	0,2	0,5
8. Рост социальной напряженности в связи с мнением о несправедливости дележа собственности	необъясним с точки зрения социальной справедливости тот факт, что одни (занятые в сферах материального производства) наделяются собственностью, а другие (учителя, врачи и т.д.) нет	при любом равном или неравном (например, с учетом трудового стажа и т.д.) делении невозможно удовлетворить всем критериям, поэтому псевдосправедливость этого способа весьма наглядна	аналогично варианту 2А	так как официально лишь деньги являются мерилом прошлого трудового вклада членов общества, а выкуп собственности или покупка товаров — добровольный выбор каждого, то этот вариант наиболее справедлив
оценка	0	0,4	0,4	0,6
возможностью перехода собственности к дельцам теневой экономики	практически невозможно	так как большинство населения начнет продавать свои акции (сертификаты), то переход их в руки дельцов теневой экономики весьма вероятен	аналогично варианту 2А	весьма вероятен
оценка	0,95	0,2	0,2	0,4
9. Возможность социально-политических катаклизмов	отказ от поддержки малорентабельных предприятий в условиях практически крепостного закрепления работников может привести к банкротству многих предприятий, росту криминогенной ситуации	падение реальной стоимости акций (сертификатов), невозможность оплаты их за счет государства могут привести к непредсказуемым последствиям	аналогично варианту 2А	
оценка	0,3	0,2	0,2	0,7
Итого средняя оценка по последствиям	0,475 III	0,7 I	0,35 IV	0,48 II

Таблица 2

ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Вид преобразуемого объекта	В какое предприятие преобразуется						
	индивидуальное (семейное)	коллективное	кооперативное	акционерное общество или общество с ограниченной ответственностью	предприятие общественной или религиозной организации	малое предприятие	арендное предприятие
Государственное производственное объединение (предприятие)	Законы "О собственности в СССР" и "О предприятиях в СССР" / решение уполномоченного органа	Законы "О собственности в СССР" и "О предприятиях в СССР" / решения трудового коллектива и уполномоченного органа	Закон "О кооперации" / решение уполномоченного органа	Положение об акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью / решения трудового коллектива и уполномоченного органа	Законы "О собственности в СССР" и "О предприятиях в СССР" / решение уполномоченного органа	Постановление СМ СССР от 8 августа 1990 г. №790 "О мерах по созданию и развитию малых предприятий"	Основы законодательства об аренде / решения трудового коллектива и уполномоченного органа
В том числе: со стоимостью фондов до 50 тыс. рублей	+	+	+	–	+	+	+
со стоимостью фондов до 50 тыс. рублей	+	+	+	+	+	+	+
с численностью работающих, меньшей или равной предусмотренной постановлением СМ СССР № 790	+	+	+	+	+	+	+
с большей численностью	+	+	+	+	+	–	+

купа, примерные договоры о выкупе в коллективную собственность, продаже и т. д.

Недостаточность правовой и нормативной базы усугубляется отсутствием необходимых организационных структур. Несколько месяцев назад Указом Президента СССР был создан Фонд государственного имущества Союза ССР, одна из функций которого — проведение в жизнь политики разгосударствления и приватизации. Но реально Фонд не функционирует, не утверждено положение и не определены его полномочия. В республиках же либо аналогичных органов нет, либо они фактически не функционируют. Кто в этих условиях должен отвечать за проведение приватизации? К кому должны обращаться трудовые коллективы с предложениями о выкупе? В министерства и ведомства? Абсолютно ясно, что это не относится к процессам, которые могут ведомствами приветствоваться, так как они направлены на подрыв административно-командной системы. Не ясен вопрос и об организационной структуре самого Фонда. Вероятно, он не должен строиться по принципам линейной или функциональной структуры с утвержденным раз и навсегда штатным расписанием. В таком случае одна из целей Фонда — сокращение доли государственной собственности — войдет в противоречие с интересами его работников, которые будут действовать на самоликвидацию. Наверное, более логично применение программно-целевого принципа формирования организационной структуры.

Сейчас складывается парадоксальная ситуация: государство заинтересовано в продаже собственности, отдельные трудовые коллективы, юридические лица и граждане хотят купить имущество, но управляющее им министерство или ведомство стремится любыми путями отсрочить акт куплипродажи. В результате приватизация буксует либо идет, но отнюдь не так, как хотелось бы. Зачастую необоснованно низко оценивается подлежащее разгосударствлению и приватизации имущество, а раздел акций регулируется лишь ведомственными интересами, осуществляется методами нажима. К серьезным и трудноустранимым последствиям может привести также множественность подходов к приватизации жилья и земли.

Важнейшее направление разгосударствления — акционирование предприятий. Первые шаги в этой области сделаны, однако нередко этим процессом прикрывается мимикрия административно-командной системы, когда в виде акционерных обществ, концернов пытаются сохранить старые структуры. Недостаточно обоснованно акционирование гигантов нашей индустрии с точки зрения антимонопольной политики (содание акционерного общества «КамАЗ» и др.). Игнорирование противоречий между центром и республиками приводит, как правило, к дальнейшему нагнетанию напряженности (как это произошло в результате принятия постановлений об акционировании союзных предприятий на территории республик Прибалтики). В стране начался процесс создания малых предприятий, но пока, как правило, при этом нет смены собственника. Первые попытки делаются в области малой приватизации — в сфере торговли, общественного питания, бытового обслуживания.

РАЗНЫЕ ИНТЕРЕСЫ

Какие можно сделать выводы, анализируя начинающуюся приватизацию? Во-первых, очень сильны бесплатно-разделительные тенденции. Как правило, трудовые коллективы тем или иным путем стремятся безвозмездно получить предприятия в свою собственность. Во-вторых, общество психологически не готово к массовой приватизации. В-третьих, достаточно сильны политико-идеологические шоры, которые могут значительно сдерживать развитие позитивных процессов. Поясню приведенные тезисы на конкретном, но достаточно типичном примере. Недавно в Киеве на базе ПО «Красный резинщик» была создана арендно-акционерная фирма. Делалось это в два этапа. В 1988 г. среди работников начали распространять акции трудового коллектива, средства от продажи которых поступали в фонд развития производства. Сначала люди отнеслись к этому с определенным недоверием, но с получением в конце года дивидендов (в размере 16 % годовых в 1988 г. и 17 % в 1989 г.) ситуация изменилась. Сейчас акционерами стали практически все. Средний размер доли каждого в пакете акций — более 1 тыс. руб. От продажи акций в фонд развития производства уже поступило более 4 млн. руб. В 1990 г. предприятие перешло на аренду. Сейчас здесь поднимают вопрос о выкупе.

Можно выделить разные точки зрения на эту проблему. Первая отражает позицию руководства предприятия и состоит в том, что все фонды безвозмездно следует передать трудовому коллективу. В крайнем случае, руководство согласно на выкуп ничтожно малой доли фондов, например детского комбината, построенного за счет средств госбюджета. У этой группы работников четко осознанная цель выку-

па — получение максимальной свободы действий, возможность установления рыночных цен, освобождение от госзаказа и изменение номенклатуры продукции.

Отметим, что «Красный резинщик» — монополист в производстве детских сосок и сосок-пустышек — выпускает наряду с товарами народного потребления и промышленного использования другую медицинскую продукцию. А именно она сейчас невыгодна производителю. Конечно, это также свидетельствует о порочности административно-командной системы. С другой стороны, осуществление непродуманной приватизации может привести в данном случае к появлению нового дефицита. В целом позицию руководства можно сформулировать так: желание освободиться от давления сверху и стать собственником, купив «на грош пятаков».

Другое воззрение у линейных руководителей среднего уровня (начальников цехов), части инженерно-технического и экономического состава. Эта группа также стремится к выкупу. Цели аналогичные, но дополненные желанием более свободно осуществлять кадровую и техническую политику (т. е. иметь возможность сократить численность работающих, уволив бездельников, улучшать условия труда, проводить техническое перевооружение и реконструкцию и т. д.). Однако в отличие от начальства линейные руководители и специалисты считают необходимым полнокровный выкуп по цене, близкой к реальной стоимости фондов. Только такой принцип, когда каждый потенциальный совладелец вложит свои собственные сбережения (пусть и не очень большие), может привести к осознанию полной имущественной ответственности за результаты производственно-хозяйственной деятельности.

Третья группа работников включает в основном рабочих. Она выступает за безвозмездную передачу предприятия трудовому коллективу. Однако при более подробном анализе оказывается, что на деле люди вообще не понимают, зачем нужен выкуп, что он им дает. Результатом акционирования и аренды для этой группы работников стал прирост заработной платы. И только. Радикального изменения в мотивации к труду не произошло, хозяйского отношения к средствам производства не появилось.

Анализ показывает: общим для всех категорий работников является (и это совершенно понятно) сомнение в целесообразности каких-либо кардинальных действий по выкупу сейчас, когда нет соответствующих законов и наблюдается полная неразбериха в отношениях между республикой (в данном случае Украиной) и центром. Люди считают, что весьма вероятны непрогнозируемые изменения в политике действующего или будущего правительственного аппарата.

Нельзя не отметить еще один момент. Общий как для второй, так и для третьей группы работников. В целом в смысле идеологических внутренних ограничений и желания «не поступаться принципами» эти люди, наиболее близкие к процессу реального производства материальных благ, настроены гораздо «левее», чем многие из политиков и экономистов, выступающих в роли «защитника интересов пролетариата». Большинство «пролетариев» «Красного резинщика» (как, впрочем, и других предприятий), очевидно, мало волнует чистота социализма или возможность эксплуатации при наемном труде. Но вместе с тем полного осознания необходимости изменения распределительных отношений, связанного с осуществлением приватизации, нет ни у рабочих, ни у линейных руководителей, ни у специалистов. На вопрос о необходимости и возможности свободной продажи акций практически все отвечают отрицательно.

Причиной этого является, прежде всего, страх перед мафией и дельцами теневой экономики, которые могут скупить акции «Красного резинщика» и «отмыть» таким образом нечестно нажитые деньги. Однако и возможность участия в акционировании граждан с сугубо трудовыми доходами восторга не вызывает. Действительно, советскому человеку после 70 лет уравнительной нищеты трудно смириться с тем, что кто-то будет получать дивиденды, не работая (пусть даже этот кто-то вложил в дело свои деньги, заработанные честным путем). Да и доля совладельца средств производства, являющегося в то же время здешним работником, рассматривается членами трудового коллектива как часть в общем котле.

КОЛЛЕКТИВЫ ОПЯТЬ НЕ СПРОСИЛИ

В целом понимание членами трудового коллектива проблемы выкупа пока весьма ограничено. Да и широкого обсуждения этого вопроса среди арендаторов-акционеров не проводилось. Но какие же это тогда потенциальные собственники, если с ними никто не советуется — выкупать ли, по какой цене, на каких условиях? И кому тогда нужен такой выкуп? К сожалению, ответ напрашивается один: под видом выкупа собственности трудовыми коллективами во

многих случаях реализуется процесс фактического сосредоточения всех властных функций (включая возможность продажи бывшего государственного имущества) в руках руководства предприятия. На наш взгляд, абсолютно прав Г. Попов, заявивший, что «выкуп стал правом директора, его администрации, его аппарата. Трудящиеся от выкупа и приватизации неизбежно оказались отстраненными».

Реально оценивающие ситуацию руководители предприятий, стремительно теряющие свои позиции в результате развала административно-командной системы, пытаются найти новые формы удержания власти. Именно эта причина, наверное, объясняет стремление руководства многих предприятий получить средства производства безвозмездно или за, мягко говоря, символическую плату. Действительно, чисто психологически при таком варианте гораздо меньше вероятность возникновения у членов трудового коллектива какого-либо желания вмешиваться в дела аппарата предприятия. Не тратились ведь, все бесплатно получили благодаря активности дирекции. Да и у кого спрашивать отчет? На том же «Красном резинщике» бывший директор — нынешний президент фирмы — одновременно возглавляет совет арендаторов и арбитражную комиссию.

Можно сказать, что, какими бы методами и в каких формах ни осуществлялась приватизация, ясно: процесс обещает стать долгим и трудным. Основная опасность кроется в психологической неподготовленности общества к коренным преобразованиям структуры собственности. Поэтому наряду с решением важных экономических задач необходимо систематически вести разъяснительную работу. При этом нельзя ограничиваться пропагандой и призывами. Нужно показывать людям сложности, с ко-

Таблица 3

Прогнозные оценки масштабов разгосударствления и приватизации в СССР

Отрасли	Возможные варианты развития процесса		
	нулевой	стихийный	благоприятный
Промышленность	К концу 1991 г.— до 3 % (в основном за счет акционирования). Далее процесс не развивается	К концу 1991 г.— до 10—15 %. Процесс длится до 5—7 лет, к концу периода — до 50 % предприятий	К концу 1991 г.— до 15 %. Процесс длится до 7 лет, к концу периода — до 60 % предприятий
Сельское хозяйство	Процесс практически не идет	К концу 1991 г.— до 25—30 % колхозов, до 15—20 % совхозов. Далее потребуется приостановка процесса по причине конфликтов и злоупотреблений	К концу 1991 г.— убыточные хозяйства, процесс длится до 5 лет, оканчивается приватизацией до 70 % объектов хозяйствования
Строительство	К концу 1991 г.— до 5 % (в основном аренда с правом выкупа). Далее процесс не развивается	К концу 1991 г.— 15—20 %. Процесс длится около 5 лет, к концу периода — до 70 %	К концу 1991 г.— до 30—40 %. Процесс длится до 5 лет, к концу периода — 80 %
Транспорт и связь	К концу 1991 г.— до 7 % автомобильного и малого водного транспорта. Далее процесс не развивается	К концу 1991 г.— до 40 %, а к концу 1993 г.— весь, за исключением магистрального. Велика опасность злоупотреблений	К концу 1991 г.— до 30 %, процесс закончится через 3—4 года
Торговля, общественное питание, бытовое обслуживание и др.	К концу 1991 г.— до 10 %, процесс растягивается на 5—6 лет. К к концу периода — приватизация до 40—50 %	К концу 1991 г.— до 70 %, затем потребуется приостановка процесса по причине массовых злоупотреблений	К концу 1991 г.— до 50 % предприятий. Процесс длится 2—3 года, к концу периода — до 85—90 %
Жилищное и коммунальное хозяйство	Процесс практически не развивается	К концу 1991 г.— полная приватизация. Возможны массовые нарушения принципа добровольности, рост социальной напряженности	К концу 1991 г.— приватизация жилья всех желающих, к 1995 г. в собственности государства останется не более 7—10 % жилого фонда

торыми неминуемо столкнутся новые владельцы средств производства.

Нередко задают вопрос: какими темпами и в каких масштабах будет осуществляться приватизация? Прогнозов множество, но степень их достоверности мала. И отнюдь не по причине некомпетентности авторов, а потому, что весьма сложно смоделировать желание людей выкупить собственность, их веру в правительство, степень оптимальности принимаемых в верхах решений и т. д. Однако некоторые оценки можно сделать.

Исходя из опыта стран Восточной Европы, можно предвидеть три возможных варианта развития процессов приватизации в СССР. Первый вариант — условно назовем его нулевым — характеризуется жестким централизованным регулированием процессов разгосударствления и приватизации, отсутствием стимулов у трудящихся для выкупа государственной собственности, вялым развитием рыночной инфраструктуры и неоднозначным отношением к правительству. Второй вариант — стихийный — предполагает отсутствие руководства процессами приватизации, низкий уровень правовой и нормативной базы. Третий — благоприятный — требует оптимального уровня централизованного регулирования (разумное разделение обязанностей по приватизации между центром, республиками и местными органами, создание необходимой правовой и нормативной базы и т. д.), разумного стимулирования процессов приватизации (предоставление льгот трудовым коллективам, выдача ссуд на приобретение собственности, возможность выкупа в рассрочку, налоговые льготы и т. д.).

В табл. 3 представлены прогнозные оценки масштабов разгосударствления и приватизации в СССР при каждом возможном варианте развития событий. Полагаем, что не стоит пояснять: выбор пути зависит от степени взвешенности и продуманности каждого принимаемого в этой области решения.

Концерн вступает в рынок

Российский государственный концерн по производству строительных материалов и предметов домоустройства («Росстром») недавно провел в г. Иванове республиканский семинар-совещание «Внедрение экономических методов хозяйствования (аренда, малые предприятия, акционерные общества и т. д.) на предприятиях отрасли». В его работе приняли участие ученые, экономисты, руководители объединений и предприятий, специалисты из Москвы, Томска, Оренбурга, Ставрополя, Вологды, Хабаровска и других городов РСФСР. Ниже публикуются заметки с семинара-совещания.

МАСШТАБЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Не так давно бывшее Министерство промышленности строительных материалов преобразовано в концерн «Росстром», в составе которого более тысячи предприятий и организаций. Они производят десятки видов изделий: кирпич, железобетон, стекло, рубероид, керамзит, слюду, шунгизит, вермикулит, фаянс, фарфор, хрусталь, сантехнические детали, отопительные приборы и т. д. В минувшем году заводы, фабрики, карьеры выпустили продукции более чем на 4 млрд. руб.

Заместитель президента концерна **В. Можаев** особо подчеркнул, что примерно 42 % всех материалов приходится на долю предприятий, работающих в новых условиях хозяйствования,— арендных, кооперативных, малых, совместных с иностранными фирмами, народных. Только кооперативы в 1990 г. поставили заказчикам изделия на 500 тыс. руб.— 11,6 % всего объема. Истекший год характерен тем, что арендные отношения внедрялись не только на сравнительно небольших заводах и в организациях. Этот метод взяли на вооружение такие мощные объединения, как Волгоградское, Смоленское, Ростовское, Ставропольское, Алтайское и др. Есть даже целые подотрасли — «Сантехоборудование» и «Стройконструкция», в которых все коллективы работают в условиях аренды. Однако внедрение новых форм хозяйствования не будет ограничиваться арендой и кооперативами. Можно сказать, что это переходный этап. В будущем доминирующими станут акционерные объединения и общества.

В ходе дискуссии на семинаре специалисты пришли к мнению, что весьма перспективно создание малых предприятий. Для этого имеются все предпосылки. В настоящее время около 250 заводов концерна насчитывают в среднем по 200 человек. Такие подразделения в общей структуре нужны в качестве конкурентов крупным заводам-монополистам. С их помощью легче использовать местное сырье, развивать народные промыслы, рационально эксплуатировать свободные производственные мощности, внедрять экономичные малые технологии. В декабре прошлого года правление концерна приняло решение создать ассоциацию малых предприятий. При ней будет образован целевой фонд финансовой помощи, сформированный за счет средств Совета Министров РСФСР, предприятий и объединений, которые на взаимовыгодной основе пожелают помочь сравнительно небольшим коллективам быстрее стать на ноги. Предполагается, что спонсорами смогут выступать и иностранные фирмы.

Опытом работы малых предприятий поделился заместитель генерального директора объединения «Ставропольстройматериалы» **Р. Краузе.** Совсем недавно этот коллектив числился среди аутсайдеров в концерне. Велики были его убытки. Выход видели во внедрении новых форм хозяйствования. По соглáсию трудящихся объединение стало арендно-кооперативным. С каждым заводом или отдельным производством заключены договоры. Особое внимание уделили созданию малых предприятий. Люди воспрянули духом, окрепла трудовая и производственная дис-

циплина, удалось реконструировать некоторые цехи. И дело пошло. К концу прошлого года объединение не только вышло из разряда убыточных, но и получило солидную прибыль. Рентабельными оказались все без исключения малые предприятия. Они более восприимчивы к внедрению технических новшеств, активно готовятся к приватизации имущества.

Немалую выгоду сулит создание совместных с иностранными фирмами предприятий, о чем убедительно свидетельствует опыт советско-итальянской фирмы «Деррос» в г. Минеральные Воды. Учредителями ее помимо итальянской фирмы «Дербит» стали ПО «Кровля и полимеры» и «АвтоВАЗ». На долю итальянских предпринимателей приходится 31 % прибыли. Заместитель генерального директора СП «Деррос» **П. Тактаров** заявил: в самые короткие сроки будут введены в действие два автоматизированных агрегата мощностью по 4 млн. $м^2$ современных кровельных материалов в год каждый. Такое покрытие может служить до 15 лет, т. е. в несколько раз дольше обычных отечественных. Примечательно, что высококачественный материал будет продаваться не только у нас в стране, но и за валюту за рубежом.

Активно сотрудничает с фирмами Германии, Швейцарии, Голландии, Австрии и других стран арендное объединение «Сантехоборудование», благодаря чему на нашем рынке скоро появятся самые современные отопительные приборы и сантехнические изделия, что особенно важно для развития жилищного и культурно-бытового строительства.

В условиях нарушения хозяйственных связей, возведения всевозможных барьеров на пути движения продукции, особенно при межреспубликанских и межобластных связях, концерн способствует интеграции усилий подразделений различных регионов. Так, поддержана инициатива объединений Ивановской, Владимирской, Ярославской и Костромской областей по созданию ассоциации делового сотрудничества Верхне-Волжского территориального района по производству и кооперированным поставкам строительных материалов.

Таким образом, экономико-хозяйственный поиск ведется по многим направлениям. Участники семинара констатировали: трудовые коллективы, приобретающие практический опыт аренды, кооперации, функционирования малых и совместных предприятий, акционирования, в ближайшее время окажутся более подготовленными к работе в условиях рынка.

ОТ АРЕНДЫ — К АКЦИОНЕРНОМУ ОБЩЕСТВУ

Два года назад на базе планово-убыточного ПО «Ивановостройматериалы» создано арендно-кооперативное объединение. О том, что уже сделано, какие задачи предстоит решить в ближайшее время, подробно рассказал заместитель генерального директора этой организации **Г. Шишов**.

Многие наши теоретики и блюстители законов и по сей день пытаются доказать, что идеи движения вперед должны первоначально вызреть в бригадах, потом — в сменах, цехах, а уж затем их следует выносить на обсуждение всего коллектива, получить, так сказать, всеобщее «одобрям».

В текстильном крае свой путь преобразований. Три предприятия, приносившие ежегодно около 500 тыс. руб. убытка, реорганизованы в кооперативы, пять стали арендными, а Пелгусовский завод керамических строительных материалов решил начать с внедрения в цехах внутрипроизводственной аренды и на этой основе создать организацию арендаторов. В таких разноплановых условиях на договорной основе стали успешно функционировать три формы хозяйствования. Самостоятельной фирмой стал и аппарат управления. Она действует на условиях договоров с предприятиями. Коренные изменения в организации производства обернулись немалой выгодой. Объединение не только отказалось от дотаций из государственного бюджета, но уже в 1989 г. получило прибыль 2,79 млн. руб. В прошлом году она превысила 3 млн. руб. Рентабельность производства поднялась с 16 до 24 %, затраты на 1 руб. товарной продукции снижены с 90 до 83 коп. Производительность труда всего за два года выросла на 31 %, заработная плата — на 25 %.

Первые итоги воодушевляют, но одновременно не вселяют особых восторгов. Работники практически мало ощущали, что фонды технического развития, их размеры и динамика непосредственно влияют на повышение производительности и улучшение условий труда. Более того, некоторые стали опасаться, что технические улучшения приведут к сокращению численности персонала, лишат привычных заработков. Вот почему люди не рвались к увеличению отчислений в этот фонд; 10 % стали их нормой.

Парадоксально, но даже те средства, которые выделяют промышленникам на быстрейшее развитие производства потребители их продукции, иногда полностью

не осваиваются. Развивается некий коллективный эгоизм: зачем эта головная боль с модернизацией производства, когда дела в общем-то и так пошли неплохо? К тому же некоторые стали сторонниками своеобразной доморощенной «теории»: надо ли наращивать стоимость основных фондов, ведь это отдаляет и осложняет процесс приватизации? Стало ясно: в условиях слабо действующих экономических законов аренда не позволяет уйти от возникших противоречий. Как же быть? Следовало искать более совершенные формы хозяйствования и, можно сказать, собственности, при которых всем предприятиям объединения и внешним потребителям продукции было бы выгодно вкладывать свои капиталы в расширение производства. Остановились на акционерной форме.

Для отдельного предприятия проблема, как правило, особых трудностей не представляет: выпускай акции и «будешь на коне». И деньги получишь, и работники будут связаны с производственными фондами через свой пай в капитале. Для объединения же, тем более с несколькими формами хозяйствования и собственности, все гораздо сложнее. При этом нельзя не учитывать конкретную ситуацию: во многих местах делаются попытки растащить отрасль, сделать ее подсобным производством для гигантов индустрии, имеющих достаточно средств на выкуп. А разве сбросишь со счетов амбиции некоторых народных депутатов, кои желают, чтобы их район непременно имел свой, пусть крохотный заводик? Тогда можно делить какую-то продукцию.

Ивановские производители строительных материалов провели углубленный анализ организации арендного дела в стране, его концепции и культуры. Выяснилось, что предлагаемые некоторыми экономистами и учеными проекты наделения, дарения, передачи трудовым коллективам акций реорганизуемых предприятий далеко не однозначны, а отдельные попросту неприемлемы. Ближе других оказался опыт «КамАЗа», где при акционировании ведущие предприятия тоже действовали в разных условиях хозяйствования — на аренде, в условиях кооперирования и государственной собственности. Ивановцам импонировало то, что автомобилестроители акционировали объединение как единую производственную структуру. Вот почему было решено использовать некоторые положения их устава, разработав в то же время свою концепцию.

Как известно, процесс создания акционерных обществ на базе государственных предприятий с особой остротой поставил вопрос о роли собственности и месте трудовых коллективов в будущих акционерных формах. Законодательно закреплено, что реорганизацию имеют право осуществить два субъекта — трудовой коллектив и собственник. В условиях ПО в г. Иванове в качестве владельцев выступают две вышестоящие организации — концерн «Росстром» и облисполком. Надо сказать, что они активно поддержали производственников. Относительно быстро удалось подготовить проект устава акционерного общества, который обсужден на заводах. Теперь дело за реализацией намеченных мероприятий.

В объединении определен ряд вариантов перехода на аренду. Предпочтительнее, как считают в концерне и области, тот из них, когда действующий капитал делится на государственный в лице концерна «Росстром» и арендно-кооперативный, т. е. на ту сумму приращенной стоимости производственных и оборотных средств, которая возникла за два года работы коллектива в новых условиях. Эти-то средства и будут распределены на акции трудящихся. Сумму намечено увеличить за счет фондов экономического стимулирования. Возможно, в других отраслях выбор ивановцев посчитают не бесспорным, но универсализации здесь быть попросту не может. Нужен учет конкретных условий деятельности предприятий. Большинство участников семинара стратегию коллег из Иванова одобрили и, наверное, многое из нее могут с пользой для себя применить.

Переходный период в ивановском объединении скоро завершится. Какими же будут принципы управления в дальнейшем? Поскольку это прямо затрагивает интересы тысяч коллективов потенциальных акционеров в различных отраслях народного хозяйства, целесообразно рассказать о системе подробнее. Концерн «Росстром» делегирует права на управление значительной частью капитала создаваемой дирекции акционерного общества или (как вариант) холдинговой фирме, которые придут на смену ПО «Ивановостройматериалы». Такая фирма сможет реализовать две основные функции управления. Первая — непосредственное хозяйствование. В правлении будут сосредоточены все договоры аренды, а значит, сохраняются взаимные обязательства с производственными коллективами. Последние остаются юридическими лицами со своими банковскими счетами и полной самостоятельностью в распределении прибыли. Вторая функция — управление собственностью и расширение действующего

капитала, создание дочерних предприятий. Тем самым начнет отрабатываться система расширения капитала без дополнительных вкладов работников.

Часть средств будет распределена между Ивановским облисполкомом и райисполкомами, на территории которых находятся заводы. Это будет соответствовать капитализированной стоимости земли и других природных ресурсов. Немалые суммы могут приобретать другие акционеры, причем эта доля в дальнейшем может постоянно увеличиваться за счет сокращения денег трех учредителей. Предусмотрено выпускать акции трех категорий: «А», «Б» и «В». Первые остаются в собственности учредителей — концерна, облисполкома и холдинговой фирмы. Вторые распределяются между работниками акционерного общества. Дивиденды по ним начисляются в зависимости от рентабельности каждого предприятия. Акции же категории «В» будут распространяться по открытой подписке. Для образования заемного капитала запланировано выпускать облигации, или, как их называют в Иванове, «акции развития». Они рассчитаны только на внешних потребителей. Дивиденды им будут начислять как в денежной форме, так и в виде выпускаемой продукции.

На семинаре, на заседании «круглого стола», который в те дни провели в областном центре «Росстром» и редакция журнала «Социалистический труд», задавались вопросы относительно регистрации акционерных обществ, распределения пакета акций. Экономисты концерна пояснили, что регистрация будет проводиться в Министерстве финансов РСФСР в целях предотвращения растаскивания имущества по мелким хозяйчикам и создания наиболее благоприятных условий для развития предприятий, работающих в условиях рынка. В промышленности строительных материалов Российской Федерации, предположительно, в среднем 15 % акций сохранится за концерном «Росстром», столько же — за фирмами или другими органами управления, остальные 70 % сосредоточатся в коллективах предприятий. Иными могут быть соотношения при вводе в действие строящихся в настоящее время заводов. По каждому из них будет принято соответствующее решение. Все это поможет не только повысить эффективность хозяйствования, мобилизовать необходимые ресурсы и средства для расширения и модернизации предприятий, но и преодолеть отчуждение трудящихся от средств производства.

«ТВЕРИС» — ПРЕДПРИЯТИЕ НАРОДНОЕ

Что ни говори, а до недавнего времени процесс перестройки в промышленности строительных материалов Российской Федерации да и в других республиках сводился к медленному продвижению технической и технологической мысли к реальному созданию небольшого количества относительно новых заводов. И уж, во всяком случае, ни о какой конкуренции с зарубежной продукцией эта отрасль и помышлять не могла: даже обыкновенные унитазы везли из-за границы. И только нещадная эксплуатация трудовых и природных ресурсов помогала латать дыры в бюджете. Многое упиралось в производственные отношения. А это — отношения собственности, т. е. кому принадлежат средства производства. О подобном прежде на стекольном заводе в Тверской (бывшей Калининской) области задумывались мало: никто к этим самым производственным фондам и близко не стоял, а работали как бог на душу положит.

Еще при функционировании республиканского министерства промышленности строительных материалов молодой директор предприятия **И. Семенов** попытался что-то изменить, но ему быстренько ударили по рукам. Иные перспективы открылись при создании концерна «Росстром». На семинаре И. Семенов рассказал о тернистом пути, по которому коллектив завода шел к выкупу производств. Осуществить это удалось только через концерн «БУТЭК». Кстати, совершенно непонятно, почему союзное правительство дало такое право этому объединению, специальным постановлением разрешив только через него выкуп государственных предприятий. Остаточную стоимость предприятия в Твери оценили в 6 млн. руб. Два миллиона пришлось взять со счетов завода, на четыре коллектив получил на три года кредит банка из расчета 5 % годовых. Иными словами, на эту куплю работники из личных средств не истратили ни копейки.

По завершении всех процедур стекольный завод преобразовали в фирму «Тверис», где сразу провели существенные организационно-технические мероприятия. Реализованы предложения работников по экономии сырья, электроэнергии, сокращению персонала. Теперь четко разграничены функции управленческих и технических служб, в результате не стало параллелизма, дублирования. Вместо заместителя директора по коммерческим вопросам с крайне неопределенными обязанностями назначили коммерческого директора. В его обя-

занности входят изучение рынка, разработка новых видов изделий, сбыт продукции. Снабжением занята другая служба. В ином качестве выступает и директор. Он нанимается советом народного предприятия по контракту и утверждается на общем собрании. И. Семенов считает, что в такой ситуации его ответственность за принимаемые решения резко возросла: волюнтаристских действий, опрометчивых поступков коллектив ему не простит. Отсюда научная обоснованность большинства намечаемых мероприятий, их высокая экономичность.

На народном предприятии внедрена особая оплата труда. Рабочие и специалисты всех рангов получают заработную плату один раз в месяц, при этом на долю руководства предприятия, а это 11 человек, падает всего 1,3 % дохода. Таким образом, их деятельность прямо направлена на достижение наивысших конечных результатов с наименьшими издержками.

Вроде бы стеклоделы из «Твериса» добились немалого. На деле же все не так просто. Эйфория от обретения свободы прошла, на первый план стало выступать бремя обязанностей. Оказалось, что в области материально-технического снабжения небольшой коллектив представляет собою как бы утлое суденышко в бурном океане надвигающейся рыночной стихии: прежние связи рушатся, налаживать новые чрезвычайно сложно. Поневоле приходится идти на поклон к тому же «Росстрому», от которого так хотелось убежать. В концерне, кстати, «Тверис» по-прежнему считают предприятием «своей орбиты» и никакой дискриминации в обеспечении его сырьем и материалами не допускают.

Не все гладко и с моральным климатом в коллективе. От прежней уравниловки в оплате уйти вроде удалось, но новые порядки пришлись по душе далеко не всем, особенно тем, кто чувствует свою несостоятельность. Прежде все решалось в основном административным путем с номинальным согласием профсоюзной организации. Теперь такие рычаги не действуют, больше приходится прибегать к убеждению, к экономическим санкциям. Безусловно, у некоторых работников это вызывает противодействие, раздражение. Так что специалистам надо овладевать методами психологического, воспитательного воздействия.

Выявились и другие противоречия, прежде всего экономического плана. Первые месяцы работы в новых условиях показали: статус народного предприятия всего комплекса задач развития не решает. Дело в том, что независимо от желания работника он становится собственником, а право распоряжения этой собственностью весьма ограничено. С другой стороны, появилась возможность разбазаривания производственных мощностей. С учетом этого в коллективе решили перейти на акционерную форму хозяйствования.

Недавно новое общество зарегистрировано. Намечено выпустить акции на 6 млн. руб. Треть из них будет бесплатно распределена среди работников коллектива с учетом трудового стажа и других показателей. На остальные 4 млн. руб. объявлена подписка за наличные деньги. Пока выпускаются именные акции, но в уставе предусмотрена в дальнейшем возможность их продажи. Создание акционерного общества на «Твериса» расценивают не только как способ ускоренного обновления и расширения производства, но и как шаг к оформлению рынка ценных бумаг. А это — немаловажный фактор подготовки коллектива к деятельности в новых экономических условиях. Думается, первый опыт фирмы «Тверис» со всеми ее достижениями, сомнениями и отдельными ошибками нуждается в пристальном изучении. Это может стать серьезным подспорьем для коллективов, стремящихся к приватизации собственности. Следует, однако, особо отметить, что приватизация — процесс не только экономический, но и политический. На льготных, как ни крути, условиях выкупают и распределяют общенародное достояние. Немаловажно и то, что за разгосударствление выступают в основном высокорентабельные предприятия. Здесь без достаточно крупных капиталовложений можно получать гарантированные доходы. На стекольном заводе рентабельность держалась на уровне 40—45 %, т. е. была одной из высоких в отрасли. Для организаций же другого уровня прибыли, очевидно, необходимы другие подходы и критерии.

ФИРМА ВЕНИКИ НЕ ВЯЖЕТ

Эта расхожая шутка между тем может стать достойной характеристикой коллективу, который занят не пустяшными делами, а реализует обширные программы. К такой организации вполне можно отнести арендную фирму «Карелстройматериалы», о деятельности которой говорил на семинаре ее генеральный директор **П. Чистяков.** Образована она на базе бывшего управленческого аппарата производственного объединения одноименного названия. Коллектив не мал. Ежегодно выпускает продук-

цию более 40 наименований на 70 млн. руб. В процессе перестройки у получивших самостоятельность предприятий возникли новые требования к управленцам объединения. Теперь они не могут гирей висеть на шее заводов и карьеров, кормиться за их счет, а должны сами зарабатывать деньги, всячески помогать трудовым коллективам развиваться и ориентироваться в сложной рыночной обстановке.

Таким образом аппарат управления был преобразован в хозрасчетную фирму. В нее вошли бывшие отделы главного механика, энергетика, производственно-сбытовой, капитального строительства, технический, конструкторский, автоматизированных систем управления, маркшейдерский, снабжения. Программа деятельности нового подразделения многообразна. Главные задачи — создание с заводами совместных производств в форме акционерных обществ, малых предприятий и других организаций, сооружение по договорам новых мощностей и получение на этой основе учредительской прибыли в размере 20—30 % сметной стоимости строительства. Фирма оказывает также услуги заводам за счет перечисляемых фиксированных сумм, выполняет управленческие функции в пределах делегированных низовыми коллективами прав.

Два года со дня создания — срок небольшой, но и этот период позволяет судить об эффективности деятельности новой организации. В 1989 г. по договорам выполнено работ на 185 тыс. руб., а в минувшем — более чем на 800 тыс. Еще более напряженна нынешняя программа. Для ее реализации создан необходимый задел. Люди стали трудиться лучше и результативнее. Например, за полугодие служба главного механика на том же оборудовании увеличила на 25 % выпуск запасных частей и различных изделий для производственников. Резко повысило темпы работы конструкторское подразделение. На много месяцев обеспечен заказами отдел автоматизированных систем управления.

Критерий любого новшества — экономический результат. Что ж, арендная фирма «Карелстройматериалы» с честью держит экзамен. Она берет на себя задачи организатора и исполнителя крупных технических и организационных мероприятий и получает в качестве оплаты за труд обусловленный договором процент от будущего экономического эффекта. Это нацеливает специалистов на поиск оптимальных решений и на полное завершение разработанных мероприятий. Логика подобных действий проста: нет реального эффекта, нет и перечислений с предприятий. Такая система обоюдно выгодна. Управленцы стали лучше работать и за более производительный творческий труд и больше получать, а предприятия часть ранее перечислявшихся на содержание аппарата средств теперь могут оставить у себя и в случае необходимости правомочны для выполнения того или иного заказа нанять работников сторонней организации. Как бы то ни было, такая постановка дела помогла существенно повысить результаты работы карельского объединения промстройматериалов. Его коллектив успешно завершил прошлогоднее задание по всем показателям и взял уверенный старт в текущем году.

В качестве примера успешной деятельности фирмы в тесном контакте с производственниками можно привести ситуацию с развитием месторождения «Кашина гора» — сырьевой базы камнеобрабатывающих производств. Много лет подряд для этого важного участка составлялись различные мероприятия, «спускались» планы, но за них никто не нес экономической ответственности. В результате многое из прокламированного так и осталось на бумаге. По-иному пошло дело с участием в этом процессе новой фирмы. Опытные специалисты детально обследовали работу предприятий, определили узкие места, потребности в новой технике, в кадрах и только после этого подготовили комплексную программу повышения эффективности производства. За реализацией намеченного установили жесткий контроль. И вот конечный результат: всего за полтора года выработка каменных блоков поднялась с 3300 до 5000 м^3. В текущем году выпуск этой дефицитной продукции значительно возрастет.

Сфера услуг арендной фирмы расширяется. Управленческие функции в их перечне не превышают 10 %. Основные усилия инженерного корпуса направлены на повышение эффективности производства, на подготовку к работе в рыночных условиях.

Мы далеки от мысли, что в «Карелстройматериалах» все обстоит благополучно и коллектив фирмы добился того, что намечал. Нет, неиспользованных резервов, упущенных возможностей более чем достаточно. В этом убеждает изучение документов, характеризующих экономическое состояние коллектива. По нашему мнению, здесь чрезмерно увлекались «коммерциализацией» в ущерб техническому развитию крупных предприятий. Главные заботы управленцев — как можно лучше

выполнить заключенные договоры. Недостаточно внимания уделяется анализу направлений работы объединения в будущем, в том числе механизации и автоматизации производства, улучшению социальных условий труда и быта работающих, внедрению новейших технологий, в том числе зарубежных. А ведь не секрет, что на многих участках царит тяжелый малопроизводительный ручной труд. Надо также внедрять новые виды услуг. Значительную часть этих упущений и неурядиц, безусловно, можно списать на трудности роста, но нельзя забывать, что период этот затягиваться не должен. Рынок оплошностей не прощает.

ЦЕНЫ И СТИМУЛЫ

Противников внедрения аренды и других прогрессивных форм хозяйствования на семинаре и за «круглым столом» не было. Но во многих выступлениях сквозила мысль: нельзя предаваться чрезмерной эйфории, увлекаться быстрейшим и обязательным внедрением того или иного метода организации производства — не вышло бы своеобразной коллективизации наоборот. Каждому коллективу необходимо дать право выбора.

Скрупулезному анализу участники дискуссии подвергли складывающуюся политику цен на продукцию концерна, заинтересованно обсуждали значение стимулов к труду при переходе предприятий на рыночные отношения. Отмечалось, что с начала нынешнего года введены договорные цены на основные виды строительных материалов. Стоимость многих из них, например кирпича, повысится в несколько раз. Это, с одной стороны, позволит решить проблему убыточности мелких предприятий, нерентабельная работа которых обусловлена независящими от коллективов факторами (низкий техничекий уровень производства, природные условия, значительные транспортные расходы и т. д.), с другой — приведет к росту розничных цен. Производственникам вместе с Советами народных депутатов придется регулировать ситуацию, изыскивать дополнительные источники средств для ликвидации «ножниц» между оптовыми и розничными ценами. До последнего времени на многих предприятиях этому должного внимания не уделяли, как и прежде, ожидая решений сверху. В новых же условиях проблема для трудовых коллективов станет одной из важнейших. Вот почему ее ни на минуту не должны упускать из внимания ни руководители предприятий, ни экономисты. Любой производственник должен знать расчеты прибыли и рентабельности.

Говоря о рыночных отношениях, заведующая сектором ценообразования концерна **В. Черкашнева** высказала мнение, что целесообразно особо заботиться об организации в объединениях совместной службы маркетинга, так как изучение рынка сбыта конкурентов во многом будет определять уровень договорных цен. Пока на этом участке работы соответствующие службы идут как бы на ощупь. Сказываются старые стереотипы: все ждут, когда показатели «спустят» из столицы. Однако теперь этим руководство концерна заниматься не обязано. Иные руководители уповают на возможность устанавливать максимальные цены на будущую продукцию. Но эти надежды неоправданны. Одновременно с рыночными условиями будут действовать и государственные регуляторы, определяться пределы стоимости той или иной продукции, различные коэффициенты рентабельности. Это надо иметь в виду и думать в первую очередь не о взвинчивании цен, а о совершенствовании организации производства, снижении материалоемкости продукции, внедрении достижений научно-технического прогресса.

Переход к рынку требует инициативы, предприимчивости, неординарного мышления, риска, наконец. Все ли в концерне готовы к этому? Можно сказать, нет. Теперь не следует питать надежду на помощь со стороны, на какие-то разовые правительственные решения. Всё будут регулировать экономические законы. Уже в текущем году резко снижены отчисления предприятий в бюджет, но одновременно ликвидированы и различные послабления и льготы. Все отдано во власть трудовых коллективов. Цена продукции в целом будет регулироваться принятыми в конце прошлого года Основными положениями по составу затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) на предприятиях СССР. При этом фонд оплаты труда во многом будет зависеть от объемов выпуска продукции. Чем они больше, тем выше заработки. В такой ситуации снижение производственной программы для любого коллектива обернется существенными материальными потерями. Для промышленности строительных материалов чрезвычайно важно то, что по-прежнему действуют льготы для предприятий, производящих товары народного потребления. Арендным, кооперативным, малым производствам в самую пору позаботиться о всемерном наращивании их изготовления.

За десятилетия работы в печати, исколесив страну вдоль и поперек, побывав на многих предприятиях и стройках, я не помню случая, чтобы где-либо не жаловались на плохое материально-техническое снабжение. Отсюда, мол, и производительность труда невысока, и перерасходы большие, и заработки низкие. Именно тут, буквально повсеместно уверяли меня, корень зла. Претензии, конечно, справедливы, хотя и не всегда однозначны. Рынок должен решительно пресечь неряшливость поставщиков. Однако, сетуя на нерадивость других, стоит более пристально поглядеться в собственное зеркало: все ли в порядке у себя.

И начинать наводить порядок следовало бы не с претензий к поставщикам, хотя и это крайне важно, а с улучшения организации производства и стимулирования труда. Начальник отдела новых форм хозяйствования, труда и социальных вопросов концерна **Г. Мартынов** заявил: сдерживающими стимулами товарный рынок никогда не насытишь. Только широкая дорога материальной заинтересованности даст возможность увеличить производство продукции, повысить ее качество, эффективно использовать сырье, материалы, топливо, электроэнергию. Кстати, в отрасли стараются идти именно этим путем. Переход к рынку, безусловно, потребует новых подходов и действий. Но начинать с нуля не придется. На предприятиях концерна имеется немалый опыт внедрения не только прогрессивных технологий, но и совершенных форм оплаты труда. Это характерно для Камышинского стеклотарного завода, Волгоградского комбината силикатных строительных материалов, Хабаровского завода отопительного оборудования и многих других коллективов. Здесь высоких результатов достигают прежде всего потому, что стимулы к труду непосредственно увязывают с натуральными показателями работы предприятия, цеха, бригады, а трудящиеся подразделений непосредственно участвуют в управлении производственными и социальными процессами.

Этот опыт и надо перенимать более активно, рационально использовать то, что есть. Едва ли не в первую очередь следует позаботиться о совершенствовании и нормировании труда. Г. Мартынов подчеркнул, что тут мы не выступаем пионерами и следуем скорее всего за американскими предприятиями. В США любое производство начинается с нормирования труда, а затем решаются вопросы его оплаты. Благодаря относительно неплохо налаженному нормированию и действенным стимулам вознаграждения за продуктивный труд на предприятиях промстройматериалов в Российской Федерации в последние годы темпы роста зарплаты не опережали темпов роста производительности труда. Эти и другие меры позволили снизить расход фонда оплаты труда на 1 руб. товарной продукции за последние четыре года с 26,6 коп. до 25,1 коп. За этот же период производство товаров народного потребления на 1 руб. фонда оплаты труда увеличено с 93 коп. до 1 р. 11 к. Значительно возросли и заработки людей. Таким образом, материальная заинтересованность работающих позволила с меньшими трудовыми затратами увеличить объем товарной массы.

Однако некоторые участники семинара и «круглого стола» высказали сомнение, удастся ли избежать в дальнейшем опережения темпов роста средней заработной платы. Эти сомнения небеспочвенны. Давно замечено, что, если в обществе низка организация производства и труда, вывести его из такого состояния наряду с другими факторами можно благодаря материальным стимулам. Достаточно привести пример Японии, где в 1971—1975 гг., пять лет подряд, заработки опережали рост производительности труда. И только после технического перевооружения и автоматизации производства выработка стала расти, опережая ее оплату.

В промышленности строительных материалов, которая всегда была одной из самых отсталых отраслей народного хозяйства нашей страны, коренная модернизация пока остается гипотетической: принципиально новых технических разработок кот наплакал, закупка прогрессивной зарубежной технологии обходится дорого и на это пока попросту нет средств, а надежды на конверсию оборонных отраслей весьма эфемерны — это тоже требует и времени, и немалых денег. Стало быть, выход один — заинтересовать трудящихся продуктивно работать какое-то время на действующих технологиях, поощрять эффективное использование ресурсов, щедро стимулировать инженерную и экономическую мысль.

В условиях самостоятельности предприятий по-иному надо взглянуть на проблему подготовки кадров. Имеющийся потенциал довольно скоро может исчерпать себя, а без опытных специалистов даже новейшая техника не сможет дать той отдачи, на которую рассчитана. В прежнем министерстве исправно функционировала ведомственная сеть учебных заведений.

Нельзя допустить ее развала, обучать людей по-кустарному. Тут приемлемы разные пути: кооперирование средств объединений, прямые договоры с институтами, техникумами, училищами, отраслевыми учебными комбинатами и т. д.

С внедрением новых форм хозяйствования неизбежны и новые проблемы оплаты труда. Это касается прежде всего приватизации. В последнее время часто приходится читать и слышать, что с переходом к частной собственности гораздо лучше заработает весь комплекс стимулов, следовательно, автоматически повысится и эффективность производства. Наивные предположения! Конечно, при капиталистическом способе производства уровень эксплуатации трудящихся высок, однако умеют западные предприниматели и материально заинтересовать людей. В нашей же стране процесс приватизации будет длительным и мучительным. Так что особых иллюзий относительно быстрых перемен питать не следует.

Необходимо учесть, что в развитых капиталистических странах основная часть экономически активного населения (примерно 80—90 %) работает не на своих заводах или фабриках, а по найму, т. е. за заработную плату. Для этих людей основной мерой получения материальных благ является труд. Вот почему они на любых предприятиях работают заинтересованно и высокопроизводительно. Следовательно, задача сейчас состоит в том, чтобы разрабатывать новые и эффективно применять действующие стимулы трудовой активности независимо от формы собственности предприятий. А аренда, кооперативы, малые предприятия, акционерные общества способствуют предоставлению всем товаропроизводителям равных экономических условий. Надо только научно обоснованно, грамотно использовать систему стимулов и регуляторов.

Валентин ИЛЛАРИОНОВ,
спец. корр. журнала

Лизинговая форма аренды

Виктор КОРОЛЕВ,
заведующий кафедрой
Московского авиационного
технологического института
имени К. Э. Циолковского,
канд. экон. наук

В условиях перехода к рыночным отношениям, когда в развитии экономики усиливается действие фактора неопределенности, повышенный интерес в трудовых коллективах вызывают нетрадиционные формы хозяйствования. И это понятно: приходится искать новые пути реализации экономических интересов. К числу быстро прогрессирующих процессов, как известно, относится аренда.

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ

Если бы нынешняя динамика роста числа арендных коллективов оценивалась лет 10—15 назад, отношение к этому вне всякого сомнения было бы только положительным. История с бригадной организацией труда, а затем с коллективным подрядом — наглядное тому подтверждение. Но времена меняются. Сегодня анализ цифр более чем сдержанный. И дело не только в пошатнувшемся доверии к официальной статистике, к ее объективности. Все гораздо сложнее. Ведь цифра, будь она лукавая или честная, фиксирует только количественную сторону процесса, ничего не говоря о его содержании.

Если посмотреть на развитие аренды с точки зрения не количественного роста, а качества, то картина получается не такой уж розовой. Практика говорит о том, что немало арендных коллективов можно считать таковыми только по названию. В действительности же в их работе мало что изменилось. Все еще сказывается инер-

ция кампанейщины. С другой стороны, мы очень медленно избавляемся от «комплекса» унификации хозяйственной жизни. Если речь идет о бригадах, то везде и для всех; если переходить на аренду, то опять-таки (тенденция наблюдается) повсеместно и однообразно. Но если это подходит одним, то мало годится другим и совсем не подходит третьим. Следовательно, чем быстрее плюрализм форм хозяйствования будет распространяться среди производственных коллективов, тем полнее раскроются преимущества и недостатки тех или иных из них.

При всех издержках и трудностях аренда, тем не менее, все тверже становится на ноги. Практика подтверждает ее жизнеспособность, опрокидывает некоторые теоретические представления. Одно из них — мнение, согласно которому прогрессивную форму хозяйствования возьмут на вооружение в основном убыточные и малорентабельные коллективы. Исследование же 80 арендных предприятий, проведенное в прошлом году финансовыми органами, показало, что на момент перехода на работу по-новому только 6,2 % из них были убыточными. А доля рентабельных и высокорентабельных предприятий составила 73,7 %.

Если учитывать те изменения, которые происходят в экономике, в последнее время наблюдается определенная трансформация в процессе перехода на аренду. Его задачи расширяются и углубляются. Еще год-два назад главными побудительными мотивами были стремление увеличить заработки, приобрести реальную самостоятельность. Теперь к ним добавляются новые моменты. Во-первых, аренда все чаще рассматривается и используется как один из механизмов разгосударствления имущества, выкупа предприятия и образования коллективной собственности. Следует отметить, что наши политэкономы нередко рассматривают аренду как форму собственности. С подобным утверждением трудно согласиться. Это форма хозяйствования, и характера собственности она не меняет. Что бы мы ни говорили, но рабочий, пока не выкуплены основные фонды и он не стал совладельцем предприятия, остается «кандидатом в хозяева». По нашему мнению, требуется передать государственное имущество в фактическую собственность тех, кто его использует.

Одними из первых на путь выкупа встали коллективы народного предприятия «Ставропольское» (бывшее производственное бройлерное объединение) и хлюпинского завода «Стройполимер» (Московская область). В «Стройполимере» сразу выкупили все имущество, уплатив за него в местный бюджет 13,3 млн. руб. В объединении «Ставропольское» стоимость основных фондов в размере 141 млн. руб. будет выплачиваться в течение десяти лет. Однако и в первом, и во втором случае статус предприятия с коллективной собственностью приобретен с момента регистрации его устава. Стоимость выкупленного имущества поделена между всеми членами трудовых коллективов с учетом квалификации, стажа работы на данном предприятии и других условий. Для фиксации полученной суммы на работника заводится лицевой счет. Каждый совладелец предприятия в случае разрыва трудовых отношений (увольнения, ухода на пенсию) может забрать свой личный пай. Работая же на предприятии, он кроме гарантированной заработной платы получает доход от коллективной собственности, что является мощным стимулом к труду. Во избежание «растранжиривания» выкупленного имущества коллективная собственность распределяется на делимый и неделимый фонды. На ставропольском народном предприятии, например, делимая часть будет составлять не более 30 % общей балансовой стоимости фондов.

Во-вторых, происходит взаимосвязь, переплетение аренды с другими формами хозяйствования. Например, предприятия в целях привлечения дополнительных финансовых ресурсов начинают иногда выпускать акции. В результате образуются арендно-акционерные организации. На арендной основе создаются кооперативы, совместные предприятия, может возникать частное предпринимательство. Симбиоз форм хозяйствования в рамках одного предприятия ведет к появлению смешанных форм собственности. Они весьма перспективны. Анкетный опрос генеральных директоров 158 объединений и предприятий обрабатывающей и добывающей промышленности, транспорта различных регионов страны показал, что смешанные формы собственности как наиболее эффективные поддерживают 55,5 % опрошенных.

В-третьих, отмечается стремление к глубокому изучению и осмыслению международного опыта арендных отношений в целях использования его в отечественной практике. В современном мире различные формы аренды применяют широко. Одни из них нам хорошо известны, другие знакомы мало. К числу последних относится лизинг.

ЧТО ЭТО ТАКОЕ!

Лизинг — сравнительно новая форма предпринимательской деятельности. Это важная составная часть экономики не только многих промышленно развитых, но и развивающихся стран. Взлет лизингового рынка в странах Запада приходится на последнее десятилетие. Менее чем за 10 лет инвестиции в оборудование через механизм лизинга выросли в мире почти в пять раз. В середине 80-х годов во временное пользование на условиях лизинга в США приобреталось 45 % реализуемого на внутреннем рынке оборудования, в Японии — 33 %, в ФРГ — 18 %. Чем же лизинг привлекает внимание бизнесменов? Чтобы ответить на вопрос, следует пояснить само это понятие.

Лизинг — форма аренды, связанная с передачей в пользование машин, оборудования, транспортных и иных материальных средств. Его применение основано на «расщеплении» функций собственности: отделении владения имущества от его использования. Право собственности на имущество сохраняется за арендодателем, а арендатор пользуется техническими средствами определенное время, уплачивая за это соответствующую плату. В отличие от кратковременного проката (до 1 года) технических средств (рентинга) лизинговые сделки заключаются на более длительные сроки (от 1 года до 10—15 лет). Их могут совершать любые юридические и физические лица, имеющие средства для инвестирования. Вот почему этим занимается большое количество фирм и компаний. Однако обычно промышленные компании сдают технику в аренду не самостоятельно, а с помощью посредника — лизинговых фирм. Последние, используя собственные и заемные средства, покупают механизмы и оборудование у промышленных, строительных, транспортных и других компаний и сдают их в аренду. В отличие от обычной аренды субъектами лизинговой сделки являются, как правило, три стороны: производитель оборудования, лизинговая компания (арендодатель), предприятие-арендатор. Последнее заключает контракт с лизинговой организацией, в котором устанавливаются срок и условия аренды, размер и порядок уплаты платежей, взаимная ответственность и т. д. Платежи включают в себя амортизацию и процент за кредит.

Объект лизинга — разнообразные виды техники. Главным образом это механизмы, подверженные быстрому моральному старению, а также оборудование, предназначенное для удовлетворения массовых потребностей. В настоящее время существует множество разновидностей лизинга: финансовый, оперативный, акционерный, действительный, чистый и т. д. Наиболее популярны финансовый и оперативный. Первый характеризуется средне- и долгосрочным характером контрактов, которые предусматривают выплату в течение этого срока сумм, достаточных для полной амортизации оборудования и обеспечивающих арендодателю определенную прибыль. Оперативный лизинг имеет более короткие временные рамки, когда арендуемое имущество полностью не амортизируется. В зависимости от вида лизинга по окончании срока аренды материальных ценностей арендующая сторона либо полностью возвращает их лизинговой компании, либо продлевает контракт на льготных условиях на новый срок (с учетом износа техники), либо выкупает имущество по остаточной стоимости. В качестве лизинговых компаний выступают различные организации. В США, например, такими операциями обычно занимаются банки и их подразделения, в Германии, как правило,— филиалы и дочерние компании промышленных корпораций.

Причины широкого использования лизинга кроются в тех преимуществах, которые заключает в себе право владения имуществом. Не случайно в США каждый четвертый доллар, вложенный в расширение и модернизацию производственного аппарата, затрачивается не на приобретение техники в собственность, а на ее временное использование. Предприятию-арендатору нет надобности тратить большие капиталовложения на покупку современного дорогостоящего оборудования, оно может получить его во временное пользование. Эта сторона лизинга особенно привлекает мелкие и средние фирмы. В Японии их доля в общем числе компаний, приобретающих оборудование на условиях лизинга, составляет свыше 60 %. Небольшие фирмы с помощью лизинга получают возможность не только оперативно реконструировать производство, но и направлять сэкономленные средства на другие цели.

Среди условий, влияющих на развитие лизинговых компаний, особое место занимает научно-технический прогресс. Он сокращает период морального старения техники и побуждает в целях ее обновления применять различные формы инвестирования. Часть оборудования приобретается в собственность, другая берется в аренду. Это — с одной стороны. С другой — лизинг позволяет предприятиям-арендаторам уменьшить неизбежные в условиях

НТП потери от морального износа. Когда истекает срок договора, можно заключить с лизинговой компанией новый контракт, но уже на более прогрессивное оборудование.

И наконец, с помощью лизинговых операций устанавливается тесная связь между производителями и потребителями техники. Процветание компании в решающей степени зависит от конкурентоспособности сдаваемого в аренду оборудования. В связи с этим вся информация о недостатках в его использовании, поступающая от арендаторов, незамедлительно доводится до предприятия-изготовителя для принятия необходимых мер. Конъюнктура рынка средств производства постоянно находится в поле зрения лизинговых фирм.

СДЕРЖИВАЮЩИЕ ФАКТОРЫ

В нашей стране лизинг применяется в сравнительно небольших масштабах и в основном в международной торговле. Что же касается внутренней экономики, здесь он находится в эмбриональном состоянии. Аренда техники, оборудования, транспортных средств у нас практикуется, но в основном в форме краткосрочного проката (рентинга), осуществляемого госснабовскими территориальными органами. Существует ли потребность в долгосрочной аренде средств производства? Обратимся к нынешней экономической ситуации. Самым острым вопросом для большинства предприятий являются поставки. Кризис с фондообеспечением лихорадит трудовые коллективы, лишает их уверенности в завтрашнем дне. В этих условиях на формирующемся рынке средств производства расхватывается все, что попадет под руку: и то оборудование, которое необходимо, и то, которое не требуется. Что с ним делать — решают потом. Излишек предназначается часто для натурального обмена. В результате одни предприятия испытывают крайнюю нехватку техники, а другие, напротив, имеют ее в избытке. Объем неустановленного оборудования исчисляется десятками миллиардов рублей. Только на складах предприятий агропрома его запасы оцениваются в 2,4 млрд. руб., в том числе импортного — в 0,7 млрд. руб.

В целях получения дохода многие готовы пустить в оборот излишнюю технику, но не всегда могут это сделать. Нужны посредники. Обычная же реализация, связанная с публикацией объявлений о продаже,— дело хлопотное и малоэффективное. Возникает необходимость в создании специализированных компаний, которые занимались бы арендой имущества. Это — один аргумент в пользу лизинга. Обратимся теперь к результатам социологических исследований. Ленинградское отделение НИИМСа вместе с подразделениями проката техники ряда территориальных органов Госснаба провели обследование 2,5 тыс. предприятий и организаций. Оно показало, что 50 % потребителей испытывали необходимость в привлечении тех или иных видов машин, оборудования и другой техники на срок от 1 года до 3 лет, а 13,5 % указали на потребность в использовании техники на более длительные сроки — от 3 до 5 лет. Эти и другие факты, думается, не вызывают сомнений в том, что вопрос об использовании лизинга для нашей экономики назрел.

Что же до сих пор мешало его вводить? Главная причина связана с существовавшей системой хозяйствования. В условиях ограниченного применения товарно-денежных отношений, запрета предпринимательства, фондированного снабжения, изоляции от внешнего мира трудно себе представить возможность развития лизинга. Надо сказать, что и сейчас, несмотря на многочисленные заявления наших политиков и экономистов о разрушении административно-командной системы, ее содержание, дух во многом сохраняются. За годы перестройки она лишь видоизменилась, стала более утонченной и гибкой. Переход на экономические методы хозяйствования зачастую используется для того, чтобы через новые названия и процессы протащить старое содержание. Разве не об этом говорят 100 %-ные госзаказы (не обеспеченные полностью фондами), рекомендательные контрольные, но почему-то ставшие во многих случаях директивными цифры и многое другое?

Серьезный сдерживающий фактор — отсутствие оптовой торговли средствами производства. При тотальном дефиците, конечно, невозможен переход к полнокровному лизингу. На начальном этапе, видимо, речь может идти об использовании отдельных элементов и расширении масштабов их применения. Отсутствие свободной торговли средствами производства, сдерживая лизинг, вместе с тем ставит на повестку дня вопрос об активном поиске новых форм материального обеспечения предприятий.

На отношении к лизингу сказываются и психологические факторы: сформировавшиеся за годы тоталитарной системы предубеждения и стереотипы. Многое из того, что существовало в капиталистической эко-

номике, рассматривалось через призму идеологии, критиковалось «с марксистских позиций» и отвергалось. Приверженность к экстенсивным методам хозяйствования порождала стремление владеть имуществом, а не пользоваться им.

КАК ПЕРЕЙТИ К ЛИЗИНГУ?

Переход к лизингу, на наш взгляд, можно осуществить в несколько этапов. Первый — организационный. Основная его задача — образование на локальном уровне (район, город и т. д.) организаций (фирм), которые могли бы заниматься лизинговыми операциями. Их учредителями могут быть различные хозяйственные органы и субъекты: предприятия, подразделения Госснаба, банки, а также инициативные группы предпринимателей. Отдельным организациям в силу финансовых и других проблем, видимо, трудно будет справиться в одиночку с новыми проблемами. Поэтому можно организовать лизинговые фирмы на акционерной основе. В числе акционеров желательно иметь банк. После того как определился круг создателей лизинговой организации, решается вопрос об источниках ее финансирования. Ими могут быть (на начальном этапе) взносы учредителей и кредиты. Важно установить предприятия-партнеры, которые будут оказывать арендные услуги. Первый этап завершается разработкой необходимых нормативно-методических документов и юридическим оформлением лизинговой фирмы.

Второй этап — функциональный. На этом отрезке времени лизинговая организация начинает осуществлять свои функции. Вначале, вероятно, не все компании будут в состоянии закупить соответствующее, предназначенное для аренды оборудование. В связи с этим целесообразно в качестве первого шага заняться посредническими операциями. В первую очередь изучаются спрос и предложение. Для этого определенным предприятиям и организациям предлагается в специальной анкете указать виды техники, которые могут быть предоставлены в долгосрочную аренду, и ее условия, а также оборудование и технические устройства, в которых ощущается острая потребность. После сбора необходимых сведений с помощью ЭВМ составляется банк данных с перечнем предприятий и видов оборудования. Пользуясь имеющейся информацией, которая постоянно дополняется и уточняется, посредническая фирма на хозрасчетной основе оказывает услуги заинтересованным организациям, обеспечивая прямые связи между ними. Такого рода деятельность носит взаимовыгодный характер. Даже в «усеченном» виде лизинговые фирмы станут реальными конкурентами нынешним кооперативам и другим посредническим подразделениям.

Постепенно, по мере расширения масштаба операций и укрепления финансового положения (а в некоторых случаях сразу), фирмы смогут по заявкам потребителей самостоятельно закупать необходимую технику и оборудование у предприятий-производителей и сдавать ее в аренду. В этом случае возникают обычные отношения между арендодателем и арендатором. Основной доходной статьей становится арендная плата.

В ходе первого и второго этапов решаются еще две важные задачи: разрабатываются законодательные основы развития лизинга и начинается подготовка кадров для этой сферы.

Третий этап — координирующий. Повторяем, лизинговые организации образуются вначале на локальном уровне. По мере развития возникает необходимость установить связь между ними и синхронизировать действия первоначально в ограниченных, а затем в более широких масштабах (республиканском и общесоюзном). Координирующие функции могут выполнять органы Госснаба или банки. В перспективе появится возможность сформировать особую, лизинговую отрасль и определить ее место в механизме рыночной экономики.

Коллективный подряд в научных организациях

Герман ЕРЕМЕНКО,
канд. экон. наук
(ВНИИЭПРАНТ ГКНТ СССР)

Одна из наиболее эффективных форм организации научного труда — коллективный подряд. Его принципы реализовывались поэтапно: аккордная система оплаты, бригадная, коллективная формы, подряд. Наиболее распространена модель, которую можно назвать традиционной. Она почти не отличается от коллективного подряда в строительных организациях и на промышленных предприятиях. У нее немало недостатков. Прежде всего — нет должной ответственности администрации за обеспечение подрядных коллективов условиями для эффективной работы. Крайне ограничены права подразделений. Они слабо влияют на качественный рост своего состава, не имеют собственных средств на оплату труда (основы финансовой ответственности), как правило, не обладают правом формировать фонды научно-технического и социального развития, устанавливать режим работы, в полной мере распоряжаться средствами, выделяемыми на конкретные темы. Нет также полной самостоятельности в распределении коллективного заработка. Самостоятельность коллектива в той или иной мере проявляется лишь на уровне отделов и секторов и совсем незначительно — в тематических группах. Нет и подлинной состязательности специалистов — членов подрядных коллективов на стадии принятия решений о руководителе разработки.

Необходимо отметить, что подрядными отношениями охвачены не все подразделения. Аппарат управления в этом, по существу, не участвует. Немало неурядиц в оплате работ. На практике широко распространен метод определения размеров поощрения с помощью КТУ, но это — показатель косвенного характера. Особенность же творческого труда состоит прежде всего в том, что его результаты принадлежат конкретным лицам. Отсюда возможность прямого измерения вклада работника на основе учета количества и качества полученных им результатов. Исходя из того, что к моменту распределения имеется фактически лишь разность между коллективным заработком и израсходованными на авансирование специалистов средствами в размере должностных окладов за отработанное время (коллективный приработок), последний и является объектом распределения. При этом предполагается, что работник оправдал авансовые выплаты и речь должна идти о его доле в приработке. В действительности при КТУ<1 работник не обеспечивает отдачи, соответствующей данной должности, т. е. не оправдывает полученный им оклад. Вероятно, правильнее было бы распределять весь коллективный заработок и далее рассчитывать для каждого работника разность между индивидуальным заработком и авансовыми выплатами. Ответственность члена подрядного коллектива должна состоять в возмещении всей суммы возникшей задолженности из будущего приработка.

Наконец, традиционный подряд очень слабо связан со служебным продвижением работника. Между тем расчет отношения индивидуального заработка к авансовым выплатам дает ценную информацию. Так как авансовые выплаты устанавливают, по существу, величину нормативного (минимально допустимого и измеряемого в стоимостной форме) вклада работника в трудовой доход коллектива, то это отношение может трактоваться как уровень личной трудовой «доходности» работника.

Недостатки традиционной модели снижают эффект применения подряда в научных организациях. Во многих случаях коллективы и их руководители не ощущают сильной потребности в переходе на такой метод работы. Следовательно, необходим поиск качественно новых форм (моделей) подряда, позволяющих радикально изменить существующий механизм функционирования научных организаций. В отдельных научных организациях (ЦНИИ Госстроя СССР, ВНИИНС и МНПО «Спектр» Минприборэлектротехпрома СССР и др.) сделаны первые попытки. Однако это не образует новой целостной модели. Между тем результаты теоретических исследова-

ний и практический опыт передовых коллективов позволяют уже сегодня сформулировать содержание качественно иной формы коллективного подряда. Вот лишь некоторые из показателей.

Отношения подряда распространяются на все подразделения научной организации, включая управленческие службы и руководство. Кардинально меняется и трактовка подрядных отношений. Для этого метода характерны отношения между сторонами: одна — заказчик, другая — исполнитель. Для ситуаций, складывающихся в рамках учреждения, в отличие от подрядных отношений между полностью обособленными и независимыми друг от друга звеньями характерна двойственность функций сторон, выступающих в качестве как заказчика, так и подрядчика. Это обычно отражено и в договоре. Так, отмечено, что предметом соглашения являются не только задачи подразделений выдать научно-техническую продукцию, а руководства — принять ее и оплатить, но и обязательства администрации обеспечить подразделениям условия для эффективной работы. Но если и администрация выступает в определенной степени подрядчиком, то «обслуживаемые» ею подразделения — в той же степени заказчики ее «услуг».

В научной организации у всех звеньев одна цель, они являются участниками совместного производства. Поэтому действительным заказчиком выполняемых работ выступает весь коллектив. Представителем его интересов может стать совет руководителей, в который должен входить и представитель администрации. По существу, речь идет о подрядных отношениях в условиях кооперации звеньев — участников создания совместного продукта, дохода и его распределения. Подряд в этом случае в отличие от традиционного двустороннего становится многосторонним (взаимным) или кооперационным. В подобной ситуации значительно расширяется самостоятельность и усиливается ответственность людей. Это отражено в праве установления состава коллектива: в приеме работников, их увольнении и т. д. Формирующиеся подразделения (например, временные, для выполнения одной или группы тем) должны создаваться на добровольной основе.

Самостоятельность подрядного коллектива должна проявляться и в праве устанавливать наиболее приемлемый режим работы его членов, распоряжаться средствами, выделенными на выполнение тем, в том числе и на оплату труда. Финансовая основа самостоятельности и ответственности — наличие собственных средств на оплату труда и право коллектива (на уровне отделов организации) распоряжаться долей фондов научно-технического и социального развития. Существенную часть полномочий на уровне тематических групп целесообразно передать руководителям разработок. Завоевав в результате конкурса право возглавить разработку темы, руководитель должен иметь возможность приглашать в группу нужных ему специалистов, распределять задания, предварительно и окончательно оценивать вклад специалистов в конечный результат.

В новых условиях реализуется принцип ограниченной ответственности успешно действующих звеньев за результаты деятельности других подразделений, входящих в данный подрядный коллектив. Это должно проявляться на уровне совокупности отделов научной организации, секторов и тематических групп, входящих в состав отдела. Данному принципу можно дать иную трактовку и рассматривать его как метод гарантированных выплат успешно работающим коллективам не только авансовых сумм, но и определенной части заработанного ими приработка (сверхокладного поощрения). Источник таких выплат — собственные деньги на оплату труда, накопленные в подрядных коллективах, а также ссуды из централизованного фонда научной организации, заемные средства, получаемые у других подразделений под гарантию администрации.

Для обеспечения объективной оценки деятельности подрядных коллективов может привлекаться независимая «третейская» экспертиза (по обоюдному согласию сторон). Ее услуги должны оплачиваться. Целесообразно использовать и внешних экспертов при оценке вклада членов группы в конечный результат работы по теме.

Характерно, что при работе по-новому подрядные условия знает каждый специалист. Руководитель темы берет на себя обязательство обеспечить каждого члена группы заданиями, соответствующими минимально допустимому вкладу. Ответственность за недостаточную загрузку, простой, неритмичность деятельности исполнителя полностью возлагается на этого администратора. Он также ведет учет выполненных заданий. По завершении отдельных оплачиваемых этапов и всей темы оценивается вклад каждого члена группы в этот результат. Авансовые выплаты работнику определяют размер минимально допустимого (нормативного) вклада в трудовой доход соответствующего подразделения. Разность между суммарным вкладом

в ФОТ (суммарным индивидуальным заработком) по всем темам, в которых принимал участие сотрудник в соответствии с установленным ему фактическим КТВ, и величиной авансовых выплат в размере должностного оклада за отработанное время (квартал) образует суммарный индивидуальный остаточный заработок (индивидуальную задолженность). В соответствии с договором о подряде всю эту сумму или ее часть отдельные работники должны возместить из будущего приработка. Для усиления гарантий размер авансовых выплат таким работникам в следующем периоде может быть установлен в пониженном размере.

Отношение суммарного индивидуального заработка к авансовым выплатам характеризует уровень индивидуальной доходности (уровень сверхнормативного вклада) работника. Данное отношение (коэффициент личной доходности, экономический «рейтинг» работника) целесообразно использовать при принятии кадровых решений — повышении в окладе и должности, назначении руководителем тематической группы, временного творческого коллектива и т. д. Для работников, непосредственно участвующих в выполнении НИР и ОКР путем создания промежуточных результатов, должна применяться прямая оценка трудового вклада в конечный результат по всем темам и их этапам, в которых эти люди задействованы. При этом принимаются во внимание такие характеристики промежуточных результатов, как сложность, новизна, качество, своевременность получения. «Расценки» микрорезультатов наряду с указанными выше характеристиками определяются величиной договорной цены разработки и размером ФОТ по теме.

Таковы основные черты новой модели коллективного подряда. На практике, к сожалению, применяются лишь отдельные ее элементы. Внедрение же всего комплекса — дело ближайшего будущего.

Юрий МХИТАРЯН,
канд. экон. наук

Экономика некоммуникабельности

Развитие инфраструктуры, и в частности средств связи,— одна из важных сфер управления. В публикуемой статье сравниваются принципы действующей и предлагаемых моделей управления предприятиями средств связи.

ПО НОРМАМ ВЧЕРАШНЕГО ДНЯ

В настоящее время в инфраструктуре занято 50,2 млн. рабочих и служащих. Это 42,8 % их общей численности. К сожалению, инновационные процессы, происходящие в народном хозяйстве, этой сферы почти не коснулись. Как и прежде, здесь «в моде» унифицированное технократическое управление. Об этом свидетельствуют остаточный принцип финансирования, слабый учет особенностей конкретной сферы деятельности, отсутствие заботы о потребителе, работнике. Между тем анализ экономических исследований, практики управления показывает, что существует устойчивая зависимость между уровнем развития инфраструктуры, ее подсистемы и социально-экономической эффективностью хозяйства.

Не противопоставляя друг другу отрасли, виды деятельности, относящиеся к инфраструктуре, важно отметить, что в условиях развития рыночных отношений особенно возрастает роль той части этого комплекса, которая обеспечивает передачу информа-

ции. Динамика этого процесса непосредственно связана с постоянно проявляющейся зависимостью между объемами передаваемой и обрабатываемой информации и параметрами производства, свободой выбора управленческого решения, развитием экономических отношений в обществе, поскольку каждый объект социально-экономической системы испытывает потребность в получении и передаче информации, необходимой для осуществления своей деятельности. Устойчивую закономерность этих процессов можно рассматривать как один из важнейших факторов, определяющих место систем связи в управлении народным хозяйством. Поэтому управление системами и предприятиями связи является одной из важнейших народнохозяйственных проблем.

Исследования экономистов этой отрасли показали, что 1 руб. капиталовложений в электросвязь дает народному хозяйству 4,74 коп. в виде прибыли и экономии затрат потребителей услуг. Это только экономическая сторона дела. Не менее важны и социальные аспекты. К сожалению, должного внимания им не уделялось. Мизерная доля централизованных капиталовложений, выделяемая на нужды эксплуатации систем связи, низкий уровень ее материально-технической базы, неравномерность развития по стране, отставание в развитии сервиса по сравнению с зарубежными странами привели прямо-таки к печальным результатам. Если на конец 1985 г. было 13 млн. заявлений на установку домашнего телефона городской телефонной сети общего пользования, то сегодня их больше 16 млн. На 100 жителей у нас приходится 13 телефонных аппаратов, что значительно меньше, чем в других странах: в Болгарии — 26, в Чехо-Словакии — 25, в Италии — 50, в ФРГ — 70, в США — 93. Количество международных телефонных разговоров на 100 жителей в СССР также меньше, чем в большинстве других развитых стран.

В условиях рыночных отношений система связи становится одной из базовых отраслей информационного общества. Предстоит огромная работа. Сейчас объектом управления системами, предприятиями связи выступают Министерство связи, предприятия эксплуатации, промышленности, науки, наконец, потребитель. По существу, супермонопольное министерство, объединяющее одновременно разработчика, производителя и потребителя средств связи, предприятия эксплуатации, промышленности, науки, диктует всем что захочет. Отсюда и низкая эффективность.

ПЕРЕХОД К НОВОЙ МОДЕЛИ

Новая модель управления предприятиями связи на различных уровнях (государственном, отраслевом, региональном, объединения, предприятия), как показывают исследования, может эффективно работать лишь после крупных реорганизационных мероприятий. Необходима замкнутая система, в которой управление осуществляется на основе экономических методов, множественной системы обратной связи с потребителем, а также взаимообусловленной управляющей и управляемой систем. Этот комплекс, естественно, довольно сложен. Рассмотрим возможные формы реализации прогрессивных принципов управления, их преимущества. Условиями реализации новых программ являются развитие на различных уровнях управления договорных отношений, создание ассоциаций, арендных предприятий, реализация многообразных форм собственности, благоприятные условия для развития коммуникационных связей на государственном уровне (изменение функций министерства, принятие целевых комплексных программ, создание рынка средств связи, льготное кредитование, налогообложение и т. д.).

Значение ассоциаций, арендных предприятий, как и других форм организации производства, обеспечивающих самостоятельность коллективов связи, заключается в том, что они могут создать альтернативный орган управления на коммерческой основе. Решения готовятся и принимаются открыто, налажен контроль, повышается заинтересованность кадров в достижении наивысших результатов своей деятельности.

Ассоциации могут объединять предприятия по виду деятельности: предприятия телеграфной, почтовой, телефонной, радиосвязи и т. д. Можно создавать их по группам деятельности в пределах города, области, края, республики. Ассоциации могут развиваться и при сохранении статуса существующих органов управления. Однако важным требованием могло бы стать закрепление положения, что ассоциации при сохранении обязательств перед государством могут выходить из-под контроля вышестоящего органа в случае, если он не способен выполнить возложенные на него функции управления, или по желанию коллектива работников предприятий, входящих в это объединение. Важно, что новые коллективы по своему решению могут создавать хозрасчетные снабженческие фирмы, акционерный коммер-

ческий банк, научно-методические центры и т. д.

Монополизация в науке привела к созданию многотысячных коллективов, эффективность которых не всегда высокая. Организация на базе действующих научных структур ассоциаций научно-исследовательских хозрасчетных тем, лабораторий, акционерных предприятий может изменить существующую систему управления ими, привести к модели управления, отличной от существующей и более эффективной. Таким образом, формирование ассоциаций может стать средством разрушения традиционных принципов организации и управления научной, производственной, хозяйственной деятельностью, формирования новых, независимых структур, изменения взаимосвязей с аппаратом (органом) управления.

Не менее важно создать арендные предприятия или соответствующие им структурные подразделения. Известно, что существуют две формы аренды — с правом и без права выкупа. Нередко можно услышать суждения, что эти предприятия отрасли нуждаются в централизованном режиме управления со стороны государственных органов и потому-де приобретать их в коллективную собственность нецелесообразно. В технологическом плане системы связи действительно должны представлять единое целое, следовательно, необходимо централизованное управление. Но является ли государственная собственность единственным средством, обеспечивающим выполнение этой функции? Приводит ли изменение формы собственности к условиям, при которых будет невозможно ее выполнять? Конечно же, нет. Требования, предъявляемые к эксплуатационной деятельности предприятий связи, определяются советским законодательством, Уставом связи СССР, положениями ЕАСС, международными рекомендациями. Следовательно, проблема заключается, по сути, в грамотном определении обязательств сторон.

Опыт дореволюционной России свидетельствует, что в условиях государственной монополии на телефонную связь в стране в конце XIX — начале XX вв. права на строительство и эксплуатацию телефонных сетей общего пользования предоставлялись по договорам (контрактам) с телеграфным департаментом. Стоит ли пренебрегать своим прошлым? По нашему мнению, аренда с правом выкупа средств связи возможна.

При использовании же аренды без права выкупа важно определить срок договора, расчет платы, выручки. Исследования показывают, что минимальный срок, на который заключается соглашение, должен соответствовать периоду службы оборудования. Для связистов это, как правило, не менее 10 лет. Договор на такой срок заинтересовывает арендатора в обеспечении эффективного использования ресурсов.

ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Используя новые формы организации производства, следует принимать во внимание экономическую особенность деятельности предприятий, их продукцию, приоритет в системе оценки деятельности, качество услуг и т. д. Одним из эффективных средств оценки этих параметров могут стать социологические методы. До сих пор данные проблемы у нас практически не разрабатывались и в управлении использовались мало. Между тем это сулит немалые выгоды. Проведенные нами исследования показали, что при помощи социологических методов можно с большой достоверностью определить действительный уровень качества услуг связи, выявить имеющиеся здесь резервы и возможности. Например, благодаря такому анализу удалось выявить недостатки в функционировании городских телефонных сетей страны. Среди опрошенных респондентов 57 % не удовлетворены слышимостью, 28 % отмечают случаи прослушивания посторонних разговоров, 77,5 % — попадание не по нужному номеру, 81,5 % сообщили, что при попытке дозвониться до нужного абонента им приходится повторно набирать цифры. На основе анализа этих замечаний разработаны конкретные мероприятия по улучшению качества услуг связи, которые обеспечат бесперебойность функционирования технических средств, повышение культуры обслуживания, достоверность (сохранность) передаваемых сообщений, время их прохождения.

Качество услуг связи в настоящее время каждое предприятие определяет самостоятельно. Такой порядок в основном можно сохранить и в дальнейшем, но при этом важно создать независимые центры качества. Благодаря им действенный контроль, безусловно, можно усилить. Показатель достоверности оценки качества ($К_{дост}$) целесообразно определять в соответствии с формулой $К_{дост}=К_{н(ц)}/К_{н(п)}$, где $К_{н(ц)}$ — уровень качества, предложенный центром; $К_{н(п)}$ — уровень качества, установленный предприятием. При

$K_{дост} < 0{,}95$ к связистам следует применять меры взыскания.

ЗАЩИТИТЬ ПОТРЕБИТЕЛЯ

В условиях перехода к рынку важно добиться правовой защищенности потребителей услуг связи. Здесь нерешенных проблем немало. Например, до сих пор не реализуются права трудящихся в случае, если им предоставлена продукция низкого качества. Очевидно, это отнюдь не способствует созданию новой модели управления. Следовательно, нужны существенные коррективы, реализация ряда положений и требований. Во-первых, если предоставлена услуга низкого качества, то и оплачивать ее нужно по соответствующему, более низкому тарифу. Во-вторых, коли нарушены права потребителя, он может отказаться от услуги, даже если она уже оплачена, при этом полностью получить внесенную сумму. В-третьих, если человеку нанесен ущерб, ему должна быть возмещена стоимость не только заказанной операции, но и других связанных с этим потерь. В-четвертых, выполнению обязательств перед потребителем должно способствовать денежное взыскание, многократно превышающее стоимость услуги.

Рассмотренные в данной статье положения, формы организации производства, методы управления, система показателей качества продукции, меры по защите потребителя от предоставления ему некачественной услуги связи представляют собой основные параметры будущей модели управления предприятиями связи. Важно при этом реально учитывать экономическую особенность — образование большей доли эффекта от потребления услуг у потребителя. Сейчас до этого пока далеко. Например, в электросвязи от общего народнохозяйственного эффекта на 1 руб. капиталовложений от потребления услуг 0,36 руб. по прибыли приходится на отрасль, 4,38 руб. экономии затрат — на потребителя. Вряд ли это можно считать нормальным при переходе к рынку. Нужна более активная экономическая государственная поддержка различных форм организации инфраструктуры. Основой могут стать бюджетное финансирование под развитие, льготное кредитование, эффективное налогообложение, соответствующая амортизационная политика и система цен.

Учитывая, что связью пользуются все отрасли народного хозяйства, в условиях рыночных отношений тарифы на нее целесообразно оставить неизменными, так как повышение их приведет к автоматическому увеличению цен на товары и услуги повсеместно. Недостающие средства можно, повторяем, восполнить за счет бюджетного финансирования, льготного кредитования и налогообложения. Возможен ряд других вариантов решения проблемы. Для покрытия расходов, финансовой автономии предприятий связи было бы целесообразно не облагать их налогом и таким образом обеспечить государственную поддержку развитию. Второй путь — ввести дифференцированный подход к налоговой ставке на прибыль и фонд оплаты труда в зависимости от размера предприятия, уровня рентабельности, не облагая налогом прибыль, направляемую на капиталовложения в новое оборудование, строительство, расходы на НИОКР. Наконец, вполне реально использовать политику ускоренной амортизации, позволяющую в первые два года покрыть больше половины стоимости вводимых в действие фондов. Каждое из этих направлений может быть реализовано как отдельно, так и в комбинации. Целесообразность предложенного нами подхода к решению проблем управления предприятиями инфраструктуры подтверждает опыт ее ускоренного развития в США, во Франции и в других высокоразвитых странах.

ШАГ В ЗАВТРА

Сейчас в отрасли время значительных перемен. Новыми формами организации производства у связистов становятся концерны, акционерные общества, которые позволяют аккумулировать крупные денежные средства и другие ресурсы. В их числе акционерное общество «Совтелеком». Его учредителями стали Министерство связи СССР, Московское территориальное производственное объединение международных и междугородных связей, Главный центр управления междугородными и международными связями, Центральный научно-исследовательский институт связи, трест «Союзсвязьстроймонтаж», ПО «Центральный телеграф», Ленинградская междугородная телефонная станция и 25 территориальных производственных объединений магистральной связи. Функционирование этого мощного комплекса сулит немалые выгоды. Однако следует учитывать, что в современных условиях такие объединения могут стать носителями и отрицательных явлений вследствие перестройки верхнего звена управления — министерств — в новую организационно-структурную форму. Для пред-

приятий, организаций, входящих в такое акционерное общество, в качестве негативных моментов может стать сохранение командно-административной системы управления, действующих функций министерств, от которых общество хочет отойти с переходом к регулируемой рыночной экономике.

Насколько такие нежелательные тенденции в акционерном обществе могут стать реальностью, во многом зависит от того, кому будет принадлежать контрольный пакет акций. Если он останется у министерства, за ним сохранится контроль. Таким образом, негативные явления старой системы управления могут переноситься в новые организационные структуры. Подобное утверждение небезосновательно. В «Совтелекоме» 67 % акций предполагается сохранить за министерством. Это вторая в народном хозяйстве страны мощная акционерная компания в инфраструктуре после «Совкомфлота», в котором контрольный пакет акций также принадлежит министерству.

Чтобы снизить влияние отрицательных тенденций на развитие новых организационных систем, можно, например, регистрировать общества, в которых бóльшая доля акций будет принадлежать трудовым коллективам. Реализуя все новое, прогрессивное, нельзя забывать об опережающем развитии материально-технической базы отрасли. Пока это как-то отходит на задний план. Приведем такой факт. Чтобы в каждой советской семье зазвонил телефон, нужно вложить 60 млрд. руб. Огромные средства нужны не только для телефонизации. Они необходимы для развития телевидения, новых систем коммуникаций, в частности сотовых сетей подвижной связи, которые позволят вместо обычного аппарата иметь портативный радиотелефон. Сколько при этом можно сберечь средств!

К сожалению, приходится констатировать: в стране пока нет возможностей для того, чтобы собственными силами в короткий срок создать высокоразвитую индустрию связи. Поэтому, учитывая, что изменение формы собственности при развитии договорных отношений, законодательной основы не приводит к нарушению централизованного управления связью, не лишает государство возможности контролировать ее использование, по нашему мнению, следует смелее использовать международное разделение труда и иностранный капитал, вкладываемый в совместные и частные предприятия.

У нас уже создаются совместные предприятия, например американо-советское «Спринт сеть СССР» (фирма «SPRINT INTERNATIONAL» и ПО «Центральный телеграф»). Оно задалось целью создать компьютерные информационные сети связи в Москве. Центр пакетной коммутации обеспечит столичным предприятиям доступ к международным и внутренним сетям передачи данных. Пока это лишь начало большого и нужного дела. Путь этот весьма перспективен. Надо шире привлекать кредиты международных финансовых организаций, использовать лизинг, создавать большое количество совместных и частных предприятий.

При совершенствовании системы управления в отрасли важно учитывать ситуацию в СССР и в промышленно развитых государствах. Анализ тенденций развития электросвязи в мире показывает, что многие передовые страны закончили телефонизацию. Здесь высвобождаются крупные производственные мощности. Следовательно, эти предприятия могут быстро поставить для нас современные средства связи. Соединяя политические успехи с открытием дверей иностранному капиталу, создавая иностранные концессии и совместные предприятия, мы сможем не только создать разветвленную сеть связи, но и получить дополнительные финансовые ресурсы, передовую технику, переподготовить своих специалистов и освоить новые методы организации производства.

Наша обложка

«Интертрейнинг»: деловой стиль

В самый разгар нынешней морозной зимы меня любезно пригласили на борт новенького комфортабельного красавца-теплохода «Глеб Кржижановский», прикованного стужей к пирсу Северного речного порта столицы. Судно зафрахтовано Ассоциацией делового сотрудничества с зарубежными странами в области аттестации, повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров и специалистов народного хозяйства «Интертрейнинг». На теплоходе в тот день шли переговоры с представителями Германии Хейко ХАШКЕ и Зигфридом БЭТЦЕМ. Со стороны «Интертрейнинга» их вел заместитель генерального директора по развитию А. А. ПОЛОВНИКОВ. С краткого фрагмента их деловой беседы я и начну этот материал.

— В первую очередь, уважаемые господа,— сказал Александр Александрович,— я должен подчеркнуть, что наша ассоциация является неправительственной, полностью деполитизированной организацией. С нами можно строить взаимоотношения исключительно на деловой основе.

Предприниматели, как известно, не торопятся вкладывать деньги в страны с нестабильной политической конъюнктурой. Достаточно вспомнить 1917 г., когда многие зарубежные фирмы полностью лишились в России своих капиталов. Поэтому «Интертрейнинг» задумывался и сформировался как коммерческая структура, застрахованная от общественных катаклизмов.

Много вопросов у западных вкладчиков капитала возникает в связи с межнациональными конфликтами. В нашей фирме мирно сотрудничают более трехсот коллективных членов, таких, например, как таллиннский завод «Коммунарас», БАМ, ВДНХ СССР, гомельское ПО «Гидроавтоматика», Кировская ГРЭС, Елецкая швейная фабрика, Ленинградский НИИ текстильпрома, ПО «Донецкмебель», Республиканский центр по трудоустройству в г. Алма-Ате и другие. В «Интертрейнинге» дружно работают за одним столом азербайджанец и армянин, литовец и русский, казах, украинец, татарин, молдованин, представители других национальностей. Будем откровенны, разве хоть одному умному человеку придет в голову воевать с тем регионом, где у него имеются деловые партнеры? Возьмем рыночную экономику: ей национальные границы неведомы. Так что не преувеличу, если скажу, что бизнес — лучшее лекарство от национализма.

Несколько слов об учредителях «Интертрейнинга». Это прежде всего ГКНТ СССР, Госкомитет по народному образованию, ВДНХ и Госкомтруд СССР.

— Не могли бы Вы коротко изложить круг вопросов, решаемых «Интертрейнингом»!

— На данном этапе это прежде всего переподготовка руководящих кадров для деятельности в условиях рынка, их деловая аттестация. У нас можно в короткий срок научиться грамотно пользоваться любыми законодательными актами и деловыми документами, изучить иностранные языки, словом, получить все необходимые современному менеджеру знания, в том числе и с привлечением зарубежных преподавателей.

Сразу же после окончания этих переговоров (если они, разумеется, будут успешными) каждому из вас мы выдадим доверенность ассоциации, что позволит вам от нашего имени попытаться у себя на родине сформировать несколько учебных групп по совершенствованию знаний русского языка. Занятия в течение месяца будут проходить на этом теплоходе летом во время плавания по Волге, Ладоге, Онеге. Планируется посещение Углича, Твери, Ярославля, Костромы, Казани, Ульяновска, Волгограда, Астрахани и др.

«ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО ОБУЧЕНИЯ СЭКОНОМИТ ВАМ В ДАЛЬНЕЙШЕМ ВРЕМЯ И ДЕНЬГИ»

Трудно сегодня найти человека, который бы не задумывался над тем, что сулит ему завтрашний день. Данные социологического опроса, проведенного в середине 1990 г., показали, что значительная часть населения страны согласна с необходимостью перестройки, но многие, однако, не понимают сути происходящих изменений, не уверены в своем будущем. Напрашивается вывод, что просветительская деятельность на качественно новом уровне, позволяющая из наблюдателей, а то и противников сформировать активных сторонников и участников процесса перехода к новым экономическим отношениям, сейчас крайне важна.

Но это лишь часть серьезной задачи, которую поставила перед собой ассоциация «Интертрейнинг». Не менее назревшая проблема — помочь руководителям производства высшего и среднего звена четко разобраться в массе законодательных и нормативных документов, увидевших свет в последние годы. Достаточно сказать, что только Верховным Советом СССР уже принято несколько десятков законодательных актов, призванных решить ряд экономических, социальных и правовых вопросов, а также проблем, связанных с межнациональными отношениями. Совет Министров СССР, министерства и ведомства также успели принять и отменить порядочное число постановлений, относящихся к хозяйственной деятельности. Руководителю, специалисту, перегруженному текущей работой, подчас не просто разобраться в тонкостях всех этих документов. А компетентность кадров, их экономическая, правовая грамотность в период радикальных перемен в народном хозяйстве приобретает решающее значение.

Чтобы помочь в решении этих задач, ассоциация «Интертрейнинг» пригласила осенью 1990 г. директоров предприятий и их заместителей, главных специалистов объединений, организаций, учреждений на Всесоюзный научно-практический семинар «Трудовые коллективы в условиях рыночной экономики». Аудитория собралась солидная — 800 человек. Были представлены Южно-Сахалинск и Минск, Омск и Могилев, Ташкент и Новосибирск, Петропавловск и Улан-Удэ... Участники семинара слушали лекции, обменивались мнениями, спорили, завязывали дружеские и деловые отношения.

Хорошо продуманную программу подготовили для слушателей семинара сотрудники консультационно-внедренческого центра ассоциации «Кадры».

Лекторами и одновременно участниками непосредственного живого общения со слушателями были академик, ректор Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР А. Г. Аганбегян, заведующий отделом анализа социально-экономического развития аппарата Президента СССР А. И. Милюков, старший консультант Комитета конституционного надзора СССР Н. И. Михайлов, начальник подотдела планирования труда и заработной платы Госплана СССР С. Н. Голубев, инструктор социально-экономического отдела ЦК КПСС П. А. Мягков, другие ученые и специалисты.

«PERSONEL, BUSINESS, CONTACTS»

«Кадры. Бизнес. Контакты» — так называется двухнедельное издание «Интертрейнинга», из которого можно почерпнуть информацию о деятельности ассоциации. Меня заинтересовали постсеминарские отклики слушателей, опубликованные в этой газете.

Валентина Николаевна Ковыршина, главный бухгалтер Ефремовского завода синтетического каучука (Тульская обл.):

— Наш завод — предприятие старое и малорентабельное. А ведь каучук пользуется большим спросом не только в стране, но и за рубежом. Плохо обстоит дело с сырьем. Начались перебои, так как в последнее время порвались многие хозяйственные связи, ряд наших партнеров отказывается от поставок материалов.

Мы стали учредителями совместного предприятия по производству товаров народного потребления. Это резиновый шифер, олифа, целлофановые пакеты — все из отходов. Надеемся с помощью СП поднять рентабельность производства этих изделий.

Думаем над организацией малого предприятия, а методической помощи нет. Поэтому мы и приехали на семинар в Москву (вместе со мной — начальники юридического отдела и ОТиЗа). Хорошо, что в плане семинара — лекции о малых и совместных предприятиях, о переходе к рыночным отношениям. Это как раз то, что нам нужно твердо усвоить.

Евгений Сергеевич Павленко, заведующий отделом Кишиневского НИИ приборостроения:

— В 1988 г. мы перешли на полный хозрасчет. Перед нашим научно-исследовательским институтом встал вопрос: какую форму деятельности избрать — аренду, кооператив или акционерную? Есть и определенные социально-политические сложности, связанные с ситуацией в республике. Проблем много. Хочется ориентироваться

в современных экономических подходах, документах. Поэтому я и решил приехать на семинар, организованный «Интертрейнингом». На заседаниях «круглых столов» получил массу нужной информации, ответы на животрепещущие вопросы.

Организация семинара понравилась. И учебный процесс, и бытовые условия, и развлечения были хорошо продуманы. Впечатляет внушительный список приглашенных в качестве лекторов ученых и специалистов.

Эдуард Исаевич Халат, начальник ППО проектно-изыскательского института «Кавгипротранс», и **Николай Соломонович Мерзвришвили,** начальник ППО проектно-изыскательского института «Тбилгипроавтодортранс» (оба из Тбилиси):

— Считаем участие в семинаре для себя очень полезным. Особенно нас заинтересовало живое общение с лекторами за «круглым столом». Мы услышали личное мнение специалистов, узнали их реакцию на новые законопроекты. Весьма интересными были лекции В. Т. Родюшкина и А. И. Милюкова.

Э. И. Халат добавил:

— Уверен, что наш институт продолжит деловые связи с ассоциацией «Интертрейнинг», с ее Зеленоградским филиалом. Предполагаем, что нами будут закуплены компьютеры завода «Квант». Предварительная договоренность уже достигнута.

А вот как отозвалась о семинаре целая группа участников, прибывших из г. Ангарска: «Прием, размещение и питание были организованы превосходно! Очень важно, что полностью отсутствовало всякое «насилие» при проведении семинара — это касалось режима посещения занятий, свободы слова, мнений и т. д. Но есть и замечание. Не совсем удачной на общем фоне хорошо организованного семинара выглядела деловая игра, которая проводилась без какой-либо подготовки слушателей.

Предлагаем: до начала занятий обязательно обеспечивать слушателей методическими, нормативными и другими материалами; группы желательно формировать по специальностям.

РЫНОЧНОЕ МЫШЛЕНИЕ

Генеральный директор «Интертрейнинга» **В. И. Сухарев** больше всего на свете не любит дилетантов. Сам он много лет проработал в системе Госкомтруда.

— Вот мы все твердим: «рынок, рынок»,— без обиняков начал Владимир Иванович.— А думаете, кто-нибудь точно знает, что это такое? Сомневаюсь. Для меня рынок — это прежде всего кадры. Чтобы рынок успешно функционировал, нам нужны специалисты, которые, как говорится, с младых ногтей усвоили бы его принципы, механику, то есть все то, что я назвал бы рыночным мышлением. Это в идеале, в будущем. Сегодня же приходится довольствоваться тем, что мы прививаем это мышление нынешним руководителям. Ситуацию я бы сравнил с двадцатыми годами. Тогда ликвидировали безграмотность, сегодня необходим непрерывный рыночный всеобуч.

— Владимир Иванович, каков контингент ваших слушателей?

— Практически весь административно-управленческий персонал предприятий, организаций и кооперативов. От инженера до генерального директора.

— Учеба — занятие полезное, но, увы, подчас скучное. Как вам удается поддерживать интерес слушателей в течение недели-двух?

— Прежде всего благодаря высокому профессионализму наших преподавателей. Кроме того, учеба обычно ведется в нестандартной обстановке, в частности на теплоходах. Для отдельных мероприятий мы арендуем лучшие киноконцертные залы столицы, используем гостиничный комплекс в Измайлово.

— Владимир Иванович, вижу у Вас на столе план морского судна.

— Да. Готовимся выйти и на морские просторы.

— В 1990 г. «Интертрейнинг» обучил 20 тыс. человек; в нынешнем году это число, как мне сказали, должно удвоиться. Как вы находите своих слушателей? Вернее, как они о вас узнают? Вы рассылаете рекламные письма на предприятия или еще каким-то образом о себе информируете?

— Поначалу рассылали письма. Но это, на наш взгляд, дилетантский подход. Сейчас мы активно используем радио и телевидение. Выпускаем, как уже говорилось, свою газету тиражом 10 тыс. экземпляров. Надеюсь, хорошую службу в рекламных целях сослужит отснятый недавно документальный фильм об ассоциации, который раз в два месяца будет идти на экранах страны.

Но лучшая реклама — это, конечно, интересные лекции и семинары, отличные бытовые условия, незабываемые впечатления, настроение, с которым уезжают от нас слушатели.

Юрий МОИСЕЙЧЕНКО,
спец. корр. журнала

Вера ДРУЖКОВА,
Константин ВЛАДИМИРОВ,
(ВИПК Госкомтруда СССР,
Управление по труду и
социальным вопросам
Херсонского Облисполкома)

Ярмарка вакансий

Опыт г. Херсона

На переходном этапе к рыночной экономике предстоит утвердить новые экономические, социальные и правовые условия в сфере занятости населения, создать системы регулирования спроса и предложения на рабочую силу, сформировать эффективный механизм социальной защиты граждан. Функции основного регулятора в сфере занятости возлагаются на рынок труда как неотъемлемую часть рыночного механизма хозяйствования. Ключевую роль в осуществлении политики занятости, управлении движением рабочей силы в народном хозяйстве должна сыграть государственная служба занятости. Формирование рынка труда предполагает качественное изменение характера ее деятельности. Оно определяется приоритетом прав человека на рынке труда и новыми подходами к социальной защищенности граждан. При этом должна учитываться специфика отдельных групп населения, конкурентоспособность которых на рынке труда по объективным причинам ограничена (инвалиды, женщины с малолетними детьми, пенсионеры и др.). В этой связи большую практическую значимость приобретает поиск новых форм и методов работы в сфере трудоустройства.

Интересный, на наш взгляд, опыт накоплен службой занятости г. Херсона.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОРОДСКОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

Важнейшими принципами организации деятельности службы являются специализация работников по основным направлениям работы с учетом взаимозаменяемости, повышение ответственности каждого работника, а также всего трудового коллектива за результаты труда, установление тесных деловых связей с предприятиями, организациями и другими хозяйственными и общественными структурами. Предусмотрена дифференцированная оплата труда сотрудников с учетом индивидуальных результатов и итогов деятельности коллектива в целом.

За каждым работником закреплена группа предприятий, организаций, учреждений и других хозяйственных структур. На куратора возлагается решение комплекса вопросов, связанных с предложением и спросом на рабочую силу, движением кадров, социальной защитой работников. Определены ответственные за районы и микрорайоны города. Особое значение придается решению проблем трудоустройства людей с ограниченной трудоспособностью и кадров, высвобождающихся с предприятий, учета временно незанятого населения, организации временных бригад и т. д.

Установлен режим работы по гибкому графику: сотрудник часть рабочего дня отводит для приема населения, а в остальное время регулярно посещает закрепленные за ним предприятия или бывает в районах, решая задачи, входящие в его компетенцию. Такой организационный подход открывает широкие возможности для самостоятельной деятельности каждого сотрудника службы.

ЧЕМ ЗАНИМАЕТСЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

С переходом на рыночные отношения следует ожидать сокращения потребности в кадрах на государственных предприятиях и в организациях и одновременного увеличения численности работников, высвобождающихся из общественного производства. Должны стать равноправными и социально значимыми все виды деятельности, поэтому традиционные функции службы трудоустройства города, которые в основном сводились к посредничеству при выборе нового места работы, дополняются:

анализом состояния трудовых ресурсов города, ситуации с занятостью населения, прогнозом рынка труда;

учетом временно незанятого населения, разработкой и реализацией оперативных мер по их трудоустройству (учет свободных рабочих мест, создание картотек незанятого населения и т. д.);

организационной и консультативной помощью предприятиям, организациям, производственным ассоциациям и кооперативам во внедрении прогрессивных форм хозяйствования;

организацией в местном хозяйстве временных общественно полезных работ для

различных категорий незанятого населения;

комплектованием штатов предприятий и организаций по их заявкам с учетом интересов города в перераспределении трудовых ресурсов;

выявлением возможностей трудоустройства подростков, пенсионеров, инвалидов, женщин, занятых воспитанием детей; стимулированием создания для них рабочих мест и участков с режимом неполного рабочего дня и недели, развития надомного труда;

изучением возможностей переобучения высвобождаемых работников на учебных пунктах и курсах предприятий, а также на базе учебно-курсовых комбинатов, техникумов, училищ; координацией этой работы;

проведением профориентационной работы в школах в целях вовлечения учащихся в общественное производство;

изучением возможностей и реализацией мер по трудовому и бытовому устройству граждан, утративших социальные и трудовые связи (отбывших уголовное наказание, лечившихся в ЛТП, без определенного места жительства);

удовлетворением потребности в дополнительной рабочей силе на период сельскохозяйственных, сезонных и других работ;

внедрением нетрадиционных форм организации перераспределения и использования трудовых ресурсов (организация временных бригад из лиц с ограниченной трудовой активностью, проведение ярмарок вакансий, дней ветеранов, дней молодежи, реализация мер по сокращению отвлечений кадров предприятий на работы, не связанные с их основной деятельностью, и т. д.);

формированием кадрового резерва — претендентов на руководящие должности — в целях рационального перераспределения специалистов и руководителей;

организацией совместно с органами народного образования, здравоохранения, социального обеспечения, внутренних дел региональных мероприятий по обеспечению занятости населения;

повышением квалификации работников кадровых служб предприятий (курсы, семинары, совещания, инструктажи, обучение в народных университетах и т. п.).

СВОБОДНЫЙ ВЫБОР

В условиях рынка предпосылками эффективной занятости становятся свобода выбора вида деятельности, места работы, отмена административных ограничений в управлении трудовыми ресурсами.

В Херсоне регулярно проводится ярмарка вакансий. Во время ярмарки граждане, нуждающиеся в трудоустройстве или желающие поменять работу, могут встретиться с представителями различных предприятий города, получить из первых рук информацию о вакансиях, выбрать место работы и оперативно решить вопрос своего трудоустройства. В то же время работники кадровых служб комплектуют штаты предприятий необходимой рабочей силой. Кроме того, появилась дополнительная возможность для целенаправленной профориентационной работы и, что немаловажно, рекламы своих предприятий и организаций.

В ходе подготовительной работы коллектив службы занятости обсуждает цели и задачи ярмарки, определяет место и сроки ее проведения, создает рабочую группу. Разрабатывается сценарий ее проведения, координируются действия всех участников.

Каждый сотрудник центра отвечает за подготовку к ярмарке определенных предприятий (своевременное представление им сведений о вакансиях, информации и рекламного материала, образцов изделий), а также за аренду помещений.

Накануне центр запрашивает полные сведения о вакансиях и свободных рабочих местах от всех предприятий и организаций, плакаты, проспекты, видеофильмы, образцы изготовляемой продукции, рассылает приглашения руководителям и работникам кадровых служб.

Успех ярмарки во многом зависит от информационно-рекламного обеспечения. Поэтому уже за 15—20 дней в областных газетах систематически помещаются и объявляются по радио и телевидению рекламные сообщения. В качестве наглядной рекламы используются транспаранты, стенды, плакаты и афиши. На ярмарку приглашают граждан, не сумевших в центре трудоустройства подобрать себе работу.

В помещениях ярмарки размещаются экспозиционные материалы со сведениями о вакансиях, картотеки центра; оформляются консультационный и регистрационный пункты, служба приема посетителей. Каждому району города отводят определенное место, где располагаются представители предприятий с рекламными и другими материалами.

В проведении ярмарки активное участие принимают областное управление и городской отдел по труду и социальным

вопросам, областной и городской центры занятости населения, кадровые службы и администрация предприятий и организаций, юридические службы (отдел юстиции, правовая инспекция, юрисконсульты, областной центр по профориентации молодежи, органы народного образования, профсоюзные органы, учреждения социального обеспечения, представители местных Советов народных депутатов, органов внутренних дел, средства массовой информации).

Ярмарки, как правило, проводятся в субботу. Директор-распорядитель, представители предприятий и организаций через трансляционную сеть передают рекламную информацию о вакансиях, условиях труда и быта на предприятиях, объявления об услугах, предлагаемых на ярмарке, о работе консультационного пункта, банке претендентов на должности руководителей и др. Микрофон предоставляется и посетителям ярмарки — рабочим, специалистам, служащим, которые предлагают свои кандидатуры. Посетителей дежурные сначала направляют к информационным стендам; найдя нужные вакансии, они обращаются к работнику кадровой службы соответствующего предприятия. Договорившись о трудоустройстве, заинтересованные тут же получают направление на работу у представителей центра занятости.

Активно используется на ярмарке банк претендентов на должности руководителей. Сотрудник центра вносит в основную карточку кандидатуры новых претендентов и знакомит их с имеющимися вакансиями. Другой сотрудник работает с анонимной картотекой, знакомя с ней работников кадровых служб предприятий; он уточняет кандидатуры отобранных претендентов по основной картотеке и сообщает им о предложениях предприятий.

На консультационном пункте юристы, экономисты, специалисты органов по труду и службы трудоустройства дают консультации и разъяснения по трудовому законодательству, организации и оплате труда, хозрасчету и аренде, переселению и оргнабору, переквалификации и профориентации.

В видеосалоне демонстрируются рекламные видеофильмы, представленные предприятиями.

Работает буфет, паузы между информационными сообщениями заполняются музыкой. Безусловно, такие «мелочи» создают определенное настроение у людей и способствуют успеху ярмарки.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТ

Недостаточно социально защищенным, менее конкурентоспособным группам населения (пенсионерам, инвалидам, молодежи, женщинам, занятым воспитанием детей, и т. д.) служба занятости предлагает принять участие в общественных работах. Это помощь в уборке урожая, работа на овощных базах, строительных объектах. Формируются добровольные временные бригады, которые заключают трудовой договор с предприятиями, колхозами и совхозами.

Подготовительная работа по созданию временных бригад предусматривает всестороннее изучение положения дел с обеспечением трудовыми ресурсами пригородных хозяйств. Выявляются численность дополнительной рабочей силы, возможности и условия использования труда во временных бригадах, обеспечение фронтом работ, транспортом, тарой, инструментами. Оговариваются также ежедневная оплата труда работников бригады и заработная плата бригадиров. С помощью органов социального обеспечения, учебных заведений определяется возможное количество пенсионеров, инвалидов, домохозяек, подростков, готовых работать во временных бригадах.

Созданный при городской службе занятости кооператив заключает с заинтересованными хозяйствами договоры, содержащие взаимные обязательства по организации и использованию временных бригад. Широко применяются различные средства информации; систематически проводятся беседы в школах, училищах, техникумах и вузах. Работа организована в две смены (с 8 ч утра — первая и с 15 ч — вторая). Как правило, вторая смена формируется из числа учащихся. К месту работы от центра занятости временные бригады доставляются в автобусах хозяйств. Первоначально бригады возглавляли работники службы занятости, являющиеся членами кооператива. В дальнейшем руководство всей деятельностью временных бригад было поручено нештатным бригадирам из числа пенсионеров или других граждан, имеющим организаторский опыт работы.

Бригадир уточняет в совхозе объем предстоящих работ, составляет наряд, в котором отражаются результаты труда каждого члена бригады. На основе нарядов выписывают ведомость на оплату труда. Зарплату выдают в тот же день. В соответствии с договором хозяйство оплачивает услуги кооперативу из расче-

та 80 коп. за каждый нормо-день. Из этой суммы 45 % предназначается в качестве заработной платы нештатным бригадирам (по трудовому соглашению). Остальные средства — обязательные платежи в государственный бюджет, отчисления на поощрение членов кооператива.

Служба занятости и ее кооператив решают все организационные проблемы, координируют работу временных бригад, обеспечивают вовлечение в них неработающих граждан, особенно с ограниченной трудоспособностью. Труд в бригаде организован на приемлемых для граждан условиях: они сами определяют, в какой день выходить на работу и сколько времени работать. Привлекает их и ежедневная оплата своего труда. При такой организации работ исключается бюрократизация трудоустройства, не нужны прописка и трудовая книжка.

Примерно так же строится деятельность временных бригад и на овощных базах. Поскольку служба занятости не имеет своего расчетного счета, овощная база оплачивает ее услуги в соответствии с договорами, наличными выдавая деньги по доверенности ответственному представителю городского центра. Оплата производится из расчета 10 % месячной зарплаты временных бригад. Около 80 % этой суммы идут на зарплату нештатным бригадирам, остальные — на материальное поощрение работников центра, ответственных за организацию.

Временные бригады привлекаются и строительными организациями, в частности на работы по теплоизоляции трубопроводов. Договор со строительной организацией заключает кооператив. Созданная бригада получает аккордное задание на 4—5 дней, после выполнения которого заработанные средства перечисляются на счет кооператива. Представитель последнего совместно с мастером-строителем организует и контролирует работу бригады. Он заполняет и представляет в кооператив наряд, на основании которого еженедельно выплачивают зарплату работникам временной бригады. В отличие от бригад с переменным составом, выполняющих задания в сельском хозяйстве и на овощных базах, временная бригада на строительных объектах сохраняет на период выполнения задания стабильный коллектив.

Привлечение к общественным работам социально слабозащищенных групп населения позволяет им отчасти улучшить свое материальное положение, получив дополнительный доход, а также ощутить себя включенным в общественное производство, почувствовать моральную поддержку со стороны общества.

У молодежи появляется возможность рационального использования свободного времени. Таким образом формируются, особенно у подростков, навыки добросовестного, осознанного труда, ощущение ответственности. В то же время колхозы, совхозы, строительные организации и другие хозяйственные структуры, не прибегая к административным методам, могут привлекать дополнительную рабочую силу в период острой потребности в ней, практически отказавшись при этом от малоэффективного отвлечения на сельскохозяйственные и другие работы персонала промышленных предприятий, организаций и учреждений города.

С 1989 г. рабочих и служащих г. Херсона не направляют на овощные базы. Выработка работников временных бригад в 2—2,5 раза выше, чем у работников, привлекавшихся ранее с производства; значительно улучшилось и качество продукции, так как труд теперь основывается на добровольности и материальной заинтересованности. Только благодаря этому в хозяйствах, где на полях работают временные бригады, практически не бывает потерь овощной продукции. Городская база, например, в последние два года получила прибыль, в то время как в предыдущие годы она несла значительные убытки. В торговую сеть города бесперебойно поступает овощная продукция широкого ассортимента и хорошего качества.

Надо иметь в виду, что в условиях возрастающих темпов высвобождения кадров создание подобных временных бригад позволит в значительной мере сократить дополнительные ассигнования на организацию общественных работ для незанятого населения.

БАНК ДАННЫХ РЕЗЕРВА КАДРОВ НА ВЫДВИЖЕНИЕ

Служба занятости формирует банк данных резерва кадров на выдвижение из числа руководителей и специалистов города. На специалиста, обратившегося с просьбой подыскать интересующую его работу, заполняют карточку, и закладывают ее в банк претендентов на выдвижение. Такую же карточку, но без фамилии и адреса помещают в анонимную картотеку, предназначенную для работников кадровых служб предприятий.

Представители предприятий, ознакомившись с анонимной картотекой и указав номер карточки привлекшего внимание

руководителя или специалиста, передают ее сотрудникам центра, ответственным за банк претендентов. Работники центра письменно или по телефону сообщают отобранным кандидатам о предложениях предприятий и при положительном ответе дают направление на соответствующее предприятие. Анонимная картотека, таким образом, позволяет избежать недоразумений, соблюсти деликатность в решении вопросов.

Сведения о вакансиях систематически сверяются с указанными в карточках пожеланиями претендентов на выдвижение.

Создание банка данных о руководителях и специалистах разного профиля и уровня позволяет гибко реагировать на потребности в этих кадрах предприятий и организаций, а также изыскать возможности и создать условия для профессионального роста инженерно-технических работников.

ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНАЯ РАБОТА

Городская служба занятости активно использует местное телевидение, радио, прессу, видеофильмы и др., а также наглядные формы информации.

С помощью средств массовой информации решаются важнейшие организационные вопросы: создание временных бригад, проведение ярмарок вакансий, формирование фонда социальной реабилитации, работа университета кадровых служб. Привлекается внимание широкой общественности к актуальной социальной проблеме — трудоустройству инвалидов, пенсионеров, граждан, отбывавших уголовное наказание, и др.

На предприятиях и в общественно-политическом центре регулярно проводятся обсуждения за «круглым столом». Такие беседы стали традиционными и в телевизионной передаче «Проблемы использования трудовых ресурсов», идущей в прямом эфире под рубрикой «Поговорим откровенно».

Ежеквартально издается рекламно-информационный проспект «Ориентир», в котором сообщается об изменениях в трудовом законодательстве, наличии вакансий и условиях приема на работу, о новых формах организации труда, рассказывается о передовых предприятиях, прогрессивном опыте, публикуются юридические справки и консультации.

От бюро по трудоустройству — к государственной службе занятости

В январе 1991 г. четвертой сессией Верховного Совета СССР приняты Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о занятости населения. Этот документ призван регулировать отношения и процессы, связанные с трудоустройством граждан в условиях многоукладной экономики, и обеспечивать социальные гарантии временно незанятому населению. Редакция журнала и в дальнейшем будет публиковать материалы, рассказывающие о новых механизмах обеспечения социальной защищенности населения страны в условиях формирования рынка труда.

Предлагаем Вашему вниманию запись беседы журналиста Сергея Бушмаринова с директором Всесоюзного центра по трудоустройству и переобучению населения (ВЦТПН) Госкомтруда СССР ЛЬВОМ КОРЖАВИНЫМ.

— Лев Николаевич, взятое государством обязательство по проведению политики содействия «полной, продуктивной и свободно избранной занятости граждан» предполагает взамен существующей ныне сети бюро и центров по трудоустройству со-

здание новой структуры, обеспечивающей как эффективное посредничество между работниками и работодателями, так и финансовую поддержку безработным в период временной незанятости. Какой будет ее структура и за чей счет планируется финансирование?

— Хотел бы сразу отметить, что коренная перестройка всей системы трудоустройства предполагает создание доступной для каждого центра или бюро занятости информационно-справочной системы и стабильных источников финансирования мероприятий на всех уровнях — от общесоюзного до местного. Государственная служба полностью возьмет на себя задачу регулирования занятости населения в рамках всего Союза, включая профессиональную ориентацию, трудоустройство и социальную поддержку временно незанятых граждан.

Существующие в стране хозрасчетные бюро и центры по трудоустройству населения не способны существенным образом повлиять на состояние рынка труда даже в рамках отдельных регионов. Что же тогда говорить о стране в целом, когда высвобождение работников с предприятий, переходящих на новые условия хозяйствования, имеет тенденцию к лавинообразному нарастанию, а впереди у нас — изменение отраслевой структуры народного хозяйства, ликвидация нерентабельных производств, сокращение армии.

Во многих случаях трудоустройство такого количества граждан будет затруднено из-за необходимости профессиональной переподготовки. Может возникнуть потребность в перемещении работников и членов их семей из трудоизбыточных регионов в районы с нехваткой рабочей силы. Причем в каждом конкретном случае нужна точная информация и гарантия трудоустройства на новом месте, денежные компенсации. А как обеспечить в новых условиях право молодежи на труд, социальные гарантии категориям населения, нуждающимся в особой защите?

Принципиально многие из этих вопросов решены постановлениями Совета Министров СССР, Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о занятости населения. Разработаны методические документы.

Финансирование новой системы, услуги которой будут для граждан бесплатными, должно осуществляться за счет Государственного фонда содействия занятости, создаваемого в установленном законом порядке из отчислений предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности, а также из средств союзного, республиканского, местных бюджетов и добровольных взносов. При этом предполагается, что централизовываться будет примерно 10 % ресурсов фонда, а остальная часть останется в распоряжении республик.

Республиканские комитеты или департаменты занятости министерств труда будут контролировать состояние рынка рабочей силы на подведомственной территории, определять районы приоритетного развития рабочих мест. Аккумулируя информацию, поступающую из областей, краев, автономных округов, они смогут оказывать помощь в прогнозировании ситуации на рынке труда с учетом развития новых форм собственности и изменения структуры производства, разрабатывать региональные программы занятости населения. Здесь же должны устанавливаться порядок переподготовки кадров, включая инвалидов и людей с ограниченной трудоспособностью, готовиться предложения и заключения об использовании труда иностранных граждан, привлекаемых в республику на основе межправительственных соглашений и лицензий.

В республиках будут определяться также структура и штаты органов государственной службы занятости.

В областях, краях, автономных округах предполагается сосредоточить решение таких проблем, как межтерриториальное перераспределение рабочей силы, приобретение технических средств и программного обеспечения, заключение договоров с учебными заведениями, организация межрегиональной подготовки незанятого населения, развитие полиграфической базы, выдача сертификатов коммерческим организациям. Главным звеном государственной службы занятости станут городские и районные центры (бюро) занятости, которые и будут выполнять основную часть практической работы с населением. Планируется создать более 3 тыс. таких центров, штат их сотрудников будет определяться из расчета 13—15 человек на 100 тыс. населения.

Возглавит эту иерархическую структуру Главное управление занятости Госкомтруда СССР, которое будет анализировать и прогнозировать состояние рынка труда в стране в целом, разрабатывать общесоюзные программы содействия занятости, контролировать соблюдение законодательства по этим вопросам, координировать деятельность аналогичных служб республик, оказывая им необходимую помощь, т. е. действовать, исходя из прав и полномочий,

делегированных союзными республиками и общесоюзным законодательством.

— Означает ли это, что идея создания общесоюзной службы занятости будет поддержана республиками?

— Как показало обсуждение Верховным Советом СССР проекта Основ, практически все субъекты федерации в принципе согласны с его концепцией, и это вполне логично. Ведь в нашем многонациональном государстве сейчас можно, расширительно толкуя понятие суверенитета, пытаться поделить все что угодно, но делать то же самое с трудовыми ресурсами по меньшей мере неразумно. При большом количестве разнородных демографических связей в нашей стране именно желание человека работать там, где он захочет, и на тех условиях, которые представляются ему наиболее выгодными, должно диктовать политику на рынке труда, и попытки поставить здесь барьеры, я уверен, обречены на провал. А то, что отдельные республиканские правительства могут иметь на этот счет другую точку зрения, я расцениваю как нормальное явление. Жизнь не может не навести здесь порядок — население всех регионов должно иметь равные права в сфере занятости, возможности профессионального обучения.

Кстати, эту точку зрения разделяют и работники подавляющего большинства государственных органов Прибалтийских республик, которые считают необходимым даже в случае выхода из состава СССР сохранить для себя доступ к справочно-информационной системе, создаваемой для обслуживания государственной службы занятости.

— На что же сможет рассчитывать человек, обратившийся в государственную службу занятости по вопросу трудоустройства?

— Прежде всего, перед ним сразу откроется выбор, не ограниченный рамками местности, в которой он проживает. Городские и районные центры занятости, наделенные широкими полномочиями и правом юридического лица, возьмут на себя заботу об этом.

По типовой структуре в центре предполагается пять секторов: организационно-административный, в задачи которого входят организация общественных работ, направление граждан на переподготовку, поддержка частного предпринимательства (самозанятости), связь с профсоюзами, анализ и прогноз занятости, разработка местных программ; сектор социальной помощи; сектор трудоустройства, который помимо регистрации безработных должен предлагать им варианты трудоустройства в десятидневный срок; сектора профессионального консультирования и открытого рынка труда, где каждый желающий сможет сам воспользоваться машинной информацией, причем по стране в целом.

Таким образом, центры будут вести учет граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства и помощи в подборе подходящей работы (в необходимых случаях с использованием квалификационной и медицинской экспертизы), обеспечивать население достоверной, полной и оперативной информацией о возможностях трудоустройства и профессионального обучения (переподготовки), предоставлять гражданам временную работу, в том числе направлять их на оплачиваемые общественные работы, организуемые местными Советами народных депутатов, выдавать в случаях, предусмотренных законодательством, разрешения на получение пособий и материальной помощи.

На основе предложений центров местные Советы будут устанавливать для всех предприятий, организаций и учреждений независимо от форм собственности квоты приема на работу людей, нуждающихся в социальной защите, и направлять их на работу.

Кроме того, в компетенцию центров войдет заключение договоров между предприятиями и гражданами о трудоустройстве, оплата за счет средств предприятий стоимости проезда, суточных и выдача пособий при переводе на новое место работы и жительства, определение учебных мест, резервируемых для государственной службы занятости, оплата расходов на организацию и профессиональное обучение людей, трудоустройство которых требует получения новой профессии, выплата стипендий.

Естественно, что для формирования собственного банка данных бюро и центры наделяются правом запрашивать у предприятий независимо от форм собственности и хозяйствования информацию о предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти высвобождение трудящихся, а также данные о наличии свободных рабочих и учебных мест, количестве высвобождаемых, принятых и уволенных работников. Бюро и центры будут контролировать исполнение работодателями законодательства о занятости населения, выдавать организациям, оказывающим населению платные услуги, связанные с профессиональной ориентацией, сертификаты на право заниматься такой деятельностью.

Деятельность центров будет финансиро-

ваться из Государственного фонда содействия занятости.

— Очевидно, что даже в рамках города работу государственной службы занятости невозможно представить без применения компьютеров. А создание общесоюзной сети, вероятно, потребует сложных технических решений и мощной вычислительной техники?

— Да, общесоюзная информационно-справочная система, которая составит фундамент государственной службы занятости, пока у нас в стране аналогов не имеет. Даже сеть Госкомстата СССР не смогла бы обеспечить обработку таких массивов информации, которых требует новая служба. Естественно, что создать информационно-справочную службу (ИСС) в таких условиях без помощи ведущих институтов страны, занимающихся проблемами информатики, было бы непросто. Мы рады, что наши предложения заинтересовали такие организации, как НПО «Гранит» Минрадиопрома СССР, ПЭМИ, НИИ новых технологий, информационно-вычислительные центры АН СССР и Минатомэнергопрома СССР, Московскую медицинскую академию имени И. М. Сеченова, НПО АСУ «Москва» и ряд других.

На первом этапе, который мы намерены завершить в 1991 г., центры занятости должны быть оснащены вычислительной техникой из расчета 1—2 ПЭВМ на центр (всего 12 тыс. ПЭВМ по стране). Разработано и сдано в эксплуатацию программное обеспечение для решения задач, связанных с трудоустройством, выплатой пособий по безработице. В этом же году мы предполагаем разработать техническое задание и технический проект ИСС, рабочий проект оснащения типового центра занятости и управления, обеспечить аппаратную связь между Москвой, столицами союзных республик и областными центрами, создать территориальную сеть в одном или двух регионах страны, имеющую связь с республиканскими и союзными органами управления.

На втором этапе в 1992 г. планируется разработать рабочий проект ИСС, оснастить ее необходимым оборудованием, программными средствами и каналами связи, сдать в эксплуатацию автоматизированные рабочие места консультанта, бухгалтера, фининспектора. В 1993 г. предполагается опробовать систему в целом.

— Но до этого времени предстоит решить, вероятно, не менее сложную проблему — кадровую. Каким образом в столь сжатые сроки будут готовиться специалисты для новой службы?

— В 1991 г. на базе учебных центров в Москве и Подмосковье мы намерены подготовить около 1500 человек, среди которых будут как руководители службы различного уровня, так и преподаватели аналогичных курсов на местах.

Сформулированный много лет назад принцип «кадры решают все» справедлив и сегодня. Поэтому одной из важнейших задач нашего центра является подготовка специалистов, способных работать в новых условиях. Большинство же людей, занятых сегодня в службе по трудоустройству, к этому не готовы.

К слову сказать, работа в службе занятости за рубежом считается делом очень престижным и высокооплачиваемым, кадры для нее отбираются на конкурсной основе, причем на каждое место претендуют до 150 кандидатов. И нам бы не хотелось, чтобы на нынешней волне сокращений из органов управления разных уровней в службу занятости страны пришли случайные люди.

Эта опасность вполне реальна, ведь в короткие сроки нам предстоит увеличить штаты почти в пять раз, набрать много служащих, дать им начальные представления, наладить систему повышения квалификации, с тем чтобы впоследствии каждый из них мог раз в два года обновлять свои знания.

Нужен закон о беженцах

Владимир ВОЛОХ,
заместитель начальника
управления миграции
и переселения Госкомтруда
СССР

В последнее время особую актуальность в нашей стране приобрела проблема беженцев. Возникнув в значительной мере неожиданно для органов государственного управления, она потребовала принятия чрезвычайных мер и экстренных решений. Но, поскольку политическая и экономическая ситуация в СССР не дает основания надеяться, что в обозримом будущем не будет новых всплесков вынужденных перемещений больших масс населения, полагаться на «пожарные» методы работы было бы недальновидно. Помимо всего, они могут лишь в какой-то степени снять внутриполитическую остроту, но ни в коей мере не ликвидируют внешнеполитических последствий, связанных с эмиграцией — оттоком наиболее квалифицированных специалистов. Поэтому крайне необходимо проанализировать ситуацию, связанную с вынужденной миграцией, оценить действенность принятых мер, сделать выводы из упущений и попытаться выработать методику определения очагов напряженности и схемы принятия оперативных решений.

Чтобы прогнозировать экстремальные ситуации, порождающие феномен беженцев, необходимо прежде всего представить картину сегодняшней вынужденной миграции. В ней в конце 80-х годов условно можно выделить ряд этапов. Первый (зима 1988/89 г.) — беженцы из Азербайджанской и Армянской ССР общей численностью около 422 тыс. человек. Второй (лето 1989 г.) — беженцы из Узбекской и Казахской ССР. Это 72 тыс. человек. Третий (январь — март 1990 г.) — иммигранты из Азербайджанской ССР (более 100 тыс. человек). В их составе впервые зафиксированы десятки тысяч граждан русской национальности. Необходимо отметить, что тоже впервые, в числе этих беженцев насчитывалось более 50 тыс. членов семей военнослужащих. Не исключено, что в дальнейшем мы столкнемся с беженцами из республик Средней Азии, Прибалтики и Молдовы. Кроме того, в Москве и Ленинграде появились сотни беженцев из Таджикской ССР, в Азербайджане — из Узбекской ССР.

По данным органов по труду и социальным вопросам, сейчас в стране около 600 тыс. человек, вынужденно покинувших места постоянного проживания. Особенно напряженная обстановка в этой связи сложилась в Москве и Московской области, куда из разных мест приехало около 41 тыс. человек. Для решения вопросов их трудоустройства с последующим предоставлением жилья в министерствах и ведомствах СССР и РСФСР созданы соответствующие штабы. Они помогли многим семьям. Наряду с этим проводилась разъяснительная работа по добровольному возвращению русскоязычного населения в места прежнего постоянного проживания. И это дало свои плоды. За несколько месяцев только в Азербайджанскую ССР возвратилось примерно 20 тыс. человек. Все они поселились в ранее оставленных жилых домах (квартирах), трудоустроены по прежнему месту работы, им выплачена компенсация. Из московского региона в Армянскую ССР выехало около 3 тыс. человек.

К сожалению, в целом проблема решается нелегко. Значительное количество семей отказалось от предложенных трех-четырех вариантов устройства на работу с предоставлением временного или постоянного жилья. Большинство из них заняли выжидательную позицию. Они не намерены покидать Москву и Московскую область, не получив в порядке компенсации жилую площадь в одном из крупных городов, равноценную оставленной в Азербайджанской ССР. Никакие разъяснения не помогают. Наверное, происходит это потому, что правовые отношения граждан, вынужденно покинувших места постоянного проживания, в настоящее время регулируются отдельными постановлениями правительства. Они предусматривают ряд разовых льгот и компенсаций для вынужденных мигрантов (беженцев). Например, для покинувших Азербайджанскую и Армянскую ССР определены компенсация стоимости жилья, в том числе и государственного, или его возврат тем, кто возвращается на прежнее место жительства, а также возмещение материальных потерь. Оплачивается стоимость проезда и провоза имущества к месту прежнего проживания, намечался порядок восстановления на прежней работе или переобучение за счет государства.

Желающие направлялись на условиях переселения в другие регионы страны. Для строительства индивидуальных жилых до-

мов беженцы получали льготные (беспроцентные) кредиты Госбанка. Для индивидуальных застройщиков выделялись рыночные фонды на строительные материалы и оборудование, им оказывалось содействие в отводе земли на эти цели и в обзаведении скотом. Беженцы имели также право на восстановление непрерывного трудового стажа работы для назначения пособий по государственному социальному страхованию. При отсутствии необходимых документов этим мигрантам назначались пенсии в минимальном размере до получения соответствующих данных. Разрешался обмен личного жилья на государственное, и наоборот. За вынужденный прогул предусматривались единовременное денежное пособие в размере до трехмесячной заработной платы и, кроме того, единовременное пособие до 100 руб. на человека и приобретение нуждающимся переселенцам по безналичному расчету одежды и обуви в расчете до 200 руб. на человека. В местах временного размещения беженцы содержались бесплатно (за счет государства и профсоюзов).

Значительные льготы были распространены на беженцев турок-месхетинцев. Однако они действовали только на шести территориях РСФСР, куда эти люди были эвакуированы организованно. В то же время немало их поселилось самостоятельно в других местах.

Размеры оказанной попавшим в беду людям весьма ощутимы. Более 400 тыс. человек были обеспечены постоянным или временным жильем, свыше 60 % трудоспособных граждан предоставлена работа. Однако принимаемые меры не соответствуют масштабам и остроте проблемы, не в полной мере учитывают угрозу потенциальной миграции. Значительная часть беженцев не обеспечена жильем, не решены многие вопросы их медицинского обслуживания, обеспечения детскими дошкольными учреждениями, обучения школьников и студентов. Нет четкой перспективы устройства на постоянное место жительства и работу, отсутствует механизм компенсации затрат, понесенных принимающей стороной (область, республика), оплаты стоимости проезда, вывоза имущества, пенсии, выделения дополнительных фондов на лимитированные продукты и медикаменты.

Анализ ситуации показывает, что отсутствие законодательного регулирования вынужденной миграции и определения правового положения беженцев может стать причиной стихийных переселений крупных этнических групп. Это обусловлено отсутствием законодательно закрепленной ответственности республик за создание ситуаций, вызывающих массовый отток некоторых категорий граждан, а также неопределенностью статуса беженцев, что нередко порождает необоснованные надежды улучшить свои жилищные, материально-бытовые и прочие условия у людей, которых реально складывающаяся обстановка не вынуждает к межреспубликанскому перемещению. Кроме того, пострадавшие или имеющие обоснованные опасения стать жертвами межнациональных конфликтов должны пользоваться защитой государства.

Учитывая, что беженцы покидают места своего жительства по независящим от них причинам, общество должно проявить необходимую заботу об их дальнейшей судьбе, разработать и законодательно закрепить для них определенные гарантии. Прежде всего назрел вопрос о законодательном закреплении самого статуса беженцев, дающего право на получение соответствующих гарантий, т. е. о принятии Закона СССР «О статусе вынужденных мигрантов (беженцев)». С этой целью необходимо разработать критерии для признания людей, покинувших места постоянного проживания, вынужденными мигрантами (беженцами), определить их права и гарантии, обеспечивающие реализацию этих прав, установить полномочия органов государственной власти и управления, ответственных за работу с беженцами, определить механизм выплаты материальной компенсации за понесенный ущерб и порядок изыскания соответствующих финансовых и других средств.

Хотелось бы высказать мнение о некоторых конкретных вопросах, которые следовало бы отразить в будущем законе. Практика работы с беженцами подтверждает необходимость законодательно установить порядок признания лиц вынужденными мигрантами, обоснованности мотивов вынужденного перемещения. Целесообразно установить правила регистрации беженцев, определить возможность и механизм обжалования отказа в предоставлении лицу статуса вынужденного мигранта. Вместе с тем необходимо определить и обязанности вынужденных мигрантов.

К важнейшим правам беженцев можно отнести: бесплатное временное проживание, но не свыше трех месяцев, в специально отведенных местах до получения работы или приобретения постоянного места жительства; бесплатный проезд и провоз багажа и имущества к местам временного размещения; временное проживание у родственников или других граждан с их согласия без права постановки на жилищный учет; трудоустройство в местах временно-

го проживания; получение необходимой бесплатной медицинской и социальной помощи по уходу за престарелыми, льгот для обзаведения предметами первой необходимости. Сюда же следует включить обеспечение детей и подростков местами в дошкольных учреждениях, общеобразовательных школах и профессионально-технических училищах на общих основаниях, получение единовременного пособия и другой материальной помощи в размерах, устанавливаемых Советом Министров СССР по согласованию с правительствами союзных республик, ежемесячного пособия в размере не ниже минимальной заработной платы до получения постоянной работы, но не свыше трех месяцев. Должен быть определен порядок обеспечения мигрантов лимитируемыми дефицитными продуктами и товарами на равных основаниях с гражданами, постоянно проживающими в данной местности, получения пенсий и пособий по предъявлении соответствующих документов и т. д.

Вынужденные мигранты в случае их согласия принять этот статус обязаны в 10-дневный срок зарегистрироваться в соответствующих органах миграционной службы, в трехмесячный срок принять один из предлагаемых вариантов размещения на постоянное место жительства с учетом трудоустройства, соблюдать законы Союза ССР и союзной республики, на территорию которой они прибыли, а также выполнять распоряжения и меры, направленные на поддержание общественного порядка.

Одним из основных разделов закона, по нашему мнению, должно стать трудоустройство мигрантов. Представляется необходимым освободить предприятия, организации, учреждения от всех видов платы за трудовые ресурсы по количеству принятых на работу вынужденных мигрантов на период их работы, но не свыше трех лет. Здесь же следует предусмотреть, что беженцам выплачивается при переобучении и повышении квалификации с отрывом от производства средняя заработная плата по данной профессии на новом месте работы или доплачивается разница до среднего заработка при подготовке без отрыва от производства в течение установленного срока. Необходимо определить, за чей счет финансируются расходы по обучению и доплаты до среднего заработка.

Наиболее сложно предоставить беженцам жилье. Очевидно, вопрос следует решать в соответствии с установленным законодательством союзных республик. Вероятно, следует для улучшения жилищных условий разрешить беженцам в первоочередном порядке приобретать в личную собственность квартиры из государственного и общественного жилого фонда, получать земельные участки для сооружения индивидуальных домов, вступать в жилищные и жилищно-строительные кооперативы, приобретать кредиты Госбанка на индивидуальное и кооперативное строительство. Законодательствами союзных и автономных республик следует предусмотреть ряд льгот по обеспечению вынужденных мигрантов жилыми помещениями в домах государственного и общественного жилого фонда, жилищно-строительных кооперативов.

В законе необходимо указать выплаты и размеры компенсаций за движимое и недвижимое имущество, утраченное в результате противоправных действий. Целесообразно также предусмотреть создание органов миграционной службы, ответственность органов государственного управления за реализацию прав и гарантий вынужденных мигрантов.

Таким образом, как представляется, основная идея закона должна состоять в том, что государство берет на себя обязательства по обеспечению всех прав советских граждан, предоставленных Конституцией и законами СССР, которые в силу тех или иных обстоятельств нарушаются в каком-либо регионе.

Братский ЛПК — акционерное общество

Проблемам преобразования концерна «Братский лесопромышленный комплекс» в акционерное общество была посвящена пресс-конференция в Совете Министров РСФСР.

Построенный более 25 лет назад Братский лесопромышленный комплекс занимает в отрасли значительное место. Его 51 предприятие сметной стоимостью 1,8 млрд. руб. ежегодно перерабатывает около 8 млн. $м^3$ древесины, выпуская целлюлозу, картон, пиломатериалы и т. д. Подавляющая часть оборудования Братского ЛПК имеет износ от 45 до 100 %. На его модернизацию нужны сотни миллионов рублей, которых в настоящее время у государства нет. Положение усугубляется и тем, что эксплуатируемая сейчас в Братске техника в основном получена по импорту. Следовательно, для ее замены нужны колоссальные валютные средства. Где же их взять?

В такой ситуации Совет Министров РСФСР принял решение преобразовать концерн «Братский лесопромышленный комплекс» в акционерное общество «Братский ЛПК». Это объясняется целями значительного улучшения экологической и социальной обстановки в районе Братска, необходимостью увеличить мощности по производству целлюлозы и бумаги, комплексно и наиболее рационально использовать лесосырьевые ресурсы. Кроме того, как подчеркивается в документах Совмина РСФСР, образование нового акционерного общества станет практической отработкой механизма разгосударствления и приватизации, привлечения иностранных капиталовложений.

В период перехода на акционерную форму собственности концерну дана возможность самостоятельно реализовывать производимые изделия и определять на них цены. Решением Совета Министров Российской Федерации акционерному обществу установлен льготный размер валютных отчислений от поставок продукции на экспорт в текущем году, уменьшена ставка налога. Указанные льготы предоставлены целевым порядком для привлечения советских и иностранных инвесторов и осуществления реконструкции заводов и фабрик комплекса, проведения природоохранных мероприятий. При этом новое общество получило возможность использовать целевые кредиты зарубежных банков, применяя для их обеспечения акции и облигации, залог основных средств, выкупленных у государства, а также валютные отчисления. Защита интересов инвесторов обеспечивается путем страхования основных средств, коммерческих и инвестиционных рисков в советских страховых организациях и иностранных страховых компаниях. «Братскому ЛПК» от органов лесного хозяйства передан лесной фонд.

Возглавивший акционерное общество бывший генеральный директор концерна **Э. Евтушенко** охарактеризовал сложившуюся ситуацию на производстве как чрезвычайно тревожную, что является отражением социально-экономических процессов, происходящих сейчас в республике и в стране. По ряду причин мощности используются всего на 75 %, качество продукции не соответствует мировым стандартам. Долгое время в обновление оборудования вкладывали в год в среднем около 3 % стоимости основных фондов. Это в три с лишним раза меньше, чем требовалось. По существу, вся техника работала на износ. Очень медленно решались жилищно-бытовые вопросы. В настоящее время в очереди на получение жилья стоят тысячи работников. При старых методах хозяйствования эти проблемы решить было невозможно. Вот почему в Братске на базе бывшего лесопромышленного комплекса был создан концерн, который затем преобразован в акционерное общество. По мнению Э. Евтушенко, это дает возможность провести коренную реконструкцию действующих мощностей, построить новые, одновременно решить экологические и социально-экономические проблемы. Для реализации программы определен пятилетний срок, что, по мнению ряда специалистов, весьма проблематично. Такие крупные предприятия со сложнейшими очистными и вспомогательными сооружениями возводят по многу лет. Нельзя забывать и о подготовке кадров для совершенно новых производств, возведении для тысяч людей большого количества жилья, объектов культурно-бытового назначения.

Руководитель акционерного общества подчеркнул, что Братский комплекс из ведения союзного министерства перешел в подчинение России. Это должно способствовать быстрейшему выполнению намеченных программ, открыть широкий простор для инициативы и предприимчивости. Предполагается, что в скором времени будут выпущены акции. Около 30 % их намечено продать за рубеж, 70 % — различным предприятиям нашей страны. Из них по крайней мере 20 % придется на долю 36 тыс. работающих на предприятиях самого акционерного общества. На вопрос корреспондента журнала «Социалистический труд»: обсуждалось ли все это в трудовых коллективах? — Э. Евтушенко уклончиво ответил, что принципиальное согласие людей есть, но основная работа еще впереди.

По проектам, выкупать государственные мощности будут по остаточной стоимости. А она, естественно, невелика. Не потеряет ли от этого государство? Надо учесть, что оценить основные фонды столь крупного предприятия очень сложно. Пока предварительные подсчеты делают в основном специалисты самого акционерного общества, а они могут быть и не совсем объективными. К тому же у руководства акционерного общества вызывает опасение, что многие его работники не пожелают приобретать акции. Вероятно, часть их придется распределять бесплатно. Иначе в чем же суть прокламированной приватизации, если треть акций уйдет за рубеж, а собственниками остальных станут предприятия различных отраслей народного хозяйства нашей страны? Учредители нового общества заявляют, что в Братске будет опробована своя модель приватизации, но концепция ее окончательно не выработана.

Из ответов специалистов и экономистов на вопросы журналистов явствовало, что проведена колоссальная работа по реализации планов выхода акционерного общества на мировой инвестиционный рынок. Впервые можно будет сделать залог имущества, ввести страхование основных фондов за рубежом. Это, безусловно, уменьшит степень риска для иностранных фирм, должно способствовать привлечению их капиталов для модернизации устаревших производств. Чтобы не попасть впросак, учредители привлекали аудиторские, консультационные и инвеститорные фирмы, другие организации. И это, конечно же, правильно: степень риска достаточно велика и в столь новом для нас деле нельзя быть неосмотрительными. Недоумение некоторых журналистов вызвала другая проблема: коль скоро государственный лесной фонд передан акционерному обществу, как он будет использоваться, восстанавливаться?

Вопрос не праздный. Десятилетиями лесные поселки повсеместно были, как говорится, на окраине цивилизации. Здесь, как правило, возводили лишь временное жилье, а люди были вынуждены жить в нем многие десятилетия. В развитие инфраструктуры вкладывались мизерные средства. Плачевное положение и в самом лесном хозяйстве. Если заготовители вооружены мощнейшей техникой, у лесоводов ее практически нет. В основном они все делают вручную. Вот почему во многих регионах леса сводят под корень, а о восстановлении их заботятся мало. Под силу ли решить все эти вопросы акционерному обществу? Хватит ли у него для этого средств, материалов, техники? Пока все здесь из области предположений, никакие западные фирмы к перспективным разработкам лесосырьевой базы и строительству будущих лесных поселков, дорог и т. д. не привлекались. Чтобы в будущем не столкнуться с серьезнейшими трудностями, руководители акционерного общества должны уже сейчас самое пристальное внимание уделить рациональному использованию и развитию лесного фонда, созданию работающим на лесозаготовках людям надлежащих культурно-бытовых условий.

Дискуссионным на пресс-конференции был вопрос о ценах на продукцию лесопереработки. И это не случайно. Долгие годы этим просто не занимались. Судите сами: средняя стоимость 1 $м^3$ потребляемой Братским ЛПК древесины — 9 руб., а себестоимость — около 13 руб. Кому же в такой ситуации выгодно добывать больше леса? Ни о каком рачительном хозяйствовании здесь не может быть и речи. Рубят что ближе лежит, не считаясь даже с водоохранными и санитарными зонами. Очевидно, для продукции лесного комплекса в самое ближайшее время будут введены договорные цены. Но как это отразится на простом потребителе, ведь из обыкновенного бревна производят 20 тыс. видов изделий? Не станут ли копеечная тетрадка рублевой, а простенькая вискозная ткань дороже шелка?

Далеко не на все вопросы корреспонденты газет и журналов получили на пресс-конференции обстоятельные ответы. Решено проводить такие встречи регулярно.

Валентин ИЛЛАРИОНОВ

Меньше затраты — выше производительность

Зафар УМАРОВ,
доцент Таджикского государственного университета имени В. И. Ленина,
канд. экон. наук

Таджикистан не испытывает нехватки рабочей силы. В этих условиях проблема сокращения ручного труда, влияющая на рост производительности, имеет специфический характер. Быстрые темпы воспроизводства населения, значительный удельный вес сельского хозяйства в структуре отраслей, а также природно-климатические условия (горный рельеф) и другие региональные факторы определяют особенности применения немеханизированных работ.

Особо выделяется задача формирования квалификационного потенциала республики. С одной стороны, остра потребность в хорошо подготовленных рабочих, которые смогли бы успешно использовать новейшую технику. С другой — существуют определенные трудности с рациональным использованием средств механизации. Недоучет природно-климатических условий в некоторых отраслях (пищевой, мясо-молочной, кондитерской), особенно летом, приводит к чрезмерным простоям оборудования. Следовательно, приходится думать не только об автоматизации, но и о том, как вообще занять людей, как в условиях формирования рынка наиболее рационально использовать их в различных сферах народного хозяйства.

Анализ показывает, что численность занятых на автоматах и автоматизированных установках, работающих при помощи машин и механизмов, за последние несколько лет в Таджикистане возросла на 46—50 %. Но это в среднем, а на многих предприятиях показатели совсем иные. В строительстве, например, численность занятых механизированным трудом увеличилась всего на 4—5 %. В сельском хозяйстве большинство операций, как и прежде, выполняют вручную. В некоторых совхозах и колхозах доля немеханизированного труда достигает 86—89 %. Особенно это характерно для растениеводства. К сожалению, смена форм собственности мало что меняет.

Низок уровень механизации труда в торговле и общественном питании, где выполняемые при помощи машин и механизмов работы составляют соответственно 5 и 4,5 %. Преимущественно на ручных операциях заняты продавцы, грузчики, фасовщики, кладовщики, уборщики и т. д. В основном это молодые мужчины. Если внедрить средства механизации, немало их можно высвободить и перераспределить в другие отрасли, где ощущается недостаток в людях. В торговлю же надо шире привлекать женщин, которые пока довольно слабо участвуют в общественном труде. Немногим лучше положение в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании населения.

Резервы, как видим, имеются. И немалые. Однако проблема не столь проста и однозначна. Полагаем, что неправомерна точка зрения некоторых экономистов о повсеместной механизации труда. Немало профессий и специальностей, которые по своему профилю этому процессу просто не поддаются. Например, в сельскохозяйственном производстве наладка и переналадка сложной техники, ремонт оборудования еще долгое время будут выполняться с большими затратами ручного труда. В этой связи к решению насущной проблемы следует подходить дифференцированно, в зависимости от сфер приложения труда и региональных аспектов занятости населения. Ведь механизация ручных операций имеет не только экономический, но и социальный аспект. Он выражается в повышении содержательности труда, в стимулировании роста культурно-технического уровня трудящихся.

В условиях Таджикской ССР с ее демографическими особенностями правомерно в первую очередь решать вопросы механизации тяжелого физического и малосодержательного труда. Расчеты показывают, что при повышении механизации его в промышленности только на 1 % можно высвободить тысячи человек, поднять производительность труда. Необходимо в широких масштабах выполнить эти работы в машиностроении, металлообработке, в пищевой, полиграфической и стекольной промышленности. В шелководстве же целесообразно пока в основном сохранить ручной труд, но повысить его содержательность.

Это поможет улучшить качество продукции и поднять выработку.

В строительстве своя специфика. Несмотря на значительное техническое оснащение, удельный вес ручных затрат практически не снижается. Более того, за последние годы даже увеличилась численность работающих вручную маляров, плотников, штукатуров. Среди отделочников в подавляющем большинстве женщины. Проблема облегчения их труда требует скорейшего решения. Для этого в первую очередь нужны средства малой механизации. Между тем планы внедрения новой техники в отрасли выполняются в среднем на 87—92 %, а на отдельных направлениях дела обстоят значительно хуже. Причем все делается разрозненно, нет перспективной комплексной программы.

Систематический срыв планов по выпуску новой техники отрицательно сказывается и на темпах внедрения прогрессивных методов строительства. По этой причине медленно сооружаются объекты из крупноразмерных элементов, узлов, панелей и блоков, полносборные здания с прогрессивными несущими и ограждающими конструкциями. Стоит ли поэтому удивляться, что подрядные организации республики систематически не справляются с заданиями по росту производительности труда, а в ряде мест объемы работ даже уменьшаются.

В этой отрасли наметились тревожные тенденции: меняется структура профессионального состава работающих. За последние годы уменьшилась численность рабочих таких профессий механизированного труда, как электрослесари, электромонтажники, газорезчики, газосварщики, и, наоборот, увеличилась доля профессий ручного труда — землекопов, плотников, каменщиков, маляров, штукатуров. Это говорит об ослаблении работы по техническому перевооружению отрасли республики, что может привести к еще более негативным последствиям.

К сожалению, эта тенденция характерна не только для промышленности, строительства, но и для сельского хозяйства. Например, в последние годы неоправданно снизились темпы оснащения хозяйств хлопкоуборочной и хлопкоочистительной техникой, что отрицательно влияет не только на уровень механизации, рост производительности труда, но и на качество хлопка-сырца. В настоящее время ставится задача довести производство сырья до степени приближения к готовой продукции. Целесообразно улучшать очистку сырца на месте, непосредственно в хозяйствах. Это для них выгодно. Вот почему неоправданно сокращать поставки хлопкоочистительных машин, как это делалось до последнего времени.

Совсем иначе складываются дела с использованием хлопкоуборочной техники. Ее вроде бы вполне достаточно, но она эксплуатируется плохо. В результате уровень механизации труда на этой важнейшей операции в хозяйствах республики за последние 15 лет снизился в 2,5 раза и составляет всего 11 %. Выработка на агрегатах крайне низка и постоянно падает. Особенно это характерно для межхозяйственных предприятий. За десять лет этот показатель в колхозах республики уменьшился с 89 до 24 т, в совхозах — с 71 до 37, на межхозяйственных предприятиях — с 91 до 20 т.

Удручает обстановка в растениеводстве. Степень механизации труда при посадке овощей не превышает 25 %. По сравнению с 1975 г. она снизилась более чем в два раза. Темпы механизации уборки монокультуры — хлопка-сырца — упали в 3,8 раза.

Факты свидетельствуют о трудопоглощающей тенденции сельского хозяйства Таджикистана. За три года число работников в совхозах увеличилось примерно на 13 %, в колхозах — на 1,1 %, а производительность труда снизилась соответственно на 4,6 и 3,3 %. Это усиливает экстенсивность производства. В самом деле, за 15 лет основные фонды сельского хозяйства республики возросли в 1,7 раза, фондовооруженность труда — в 1,4, фондообеспеченность сельскохозяйственных угодий — в 1,7 раза, а производительность труда снизилась на 4 %.

За последние пять лет трудоемкость производства хлопка-сырца повысилась на 9,6 %, зерна — на 36 %. Велики затраты на табачных плантациях, молочных фермах, в других секторах сельского хозяйства, что влияет на себестоимость, а следовательно, и на цены продукции. При такой ситуации их снижения ожидать не приходится. В условиях рыночных отношений это неизбежно скажется на конкурентоспособности хозяйств.

На формирование оптимальной структуры численности основных и вспомогательных рабочих в определенной степени влияют капитальные вложения на реконструкцию, техническое перевооружение действующего производства, а также модернизацию оборудования. По-прежнему 80 % средств на механизацию труда направляют в основное производство и лишь 20 % во вспомогательное, хотя именно здесь при тех же затратах можно высвободить людей в три раза больше. Уместно напомнить,

что, если бы удалось повысить удельный вес рабочих, выполняющих операции механизированным способом, примерно до 60 %, в стране можно было бы высвободить из вспомогательного и перевести в основное производство около 6 млн. человек. Пока же чаще всего происходит наоборот. Не исключение и Таджикская ССР, где соотношение численности основных и вспомогательных рабочих в промышленности не оптимально. Причем динамика меняется отнюдь не в лучшую сторону. Если в 1965 г. доля основных рабочих в промышленности достигала 61,3 %, то сейчас она упала до 56,1 %. Число же людей на вспомогательных операциях возросло с 38,7 до 43,9 %, что отрицательно сказывается на производительности труда, на других технико-экономических показателях.

Особенно неблагополучно положение в цветной металлургии и пищевой промышленности. Значителен удельный вес ручного труда на таких традиционно вспомогательных операциях, как подъемно-транспортные, погрузочно-разгрузочные. И вот что настораживает: при сокращении числа основных производственных рабочих количество грузчиков, транспортировщиков, упаковщиков продукции не уменьшается, а даже возрастает. Подобное характерно не только для промышленности, но и для сельского хозяйства республики. Одна из причин этого та, что около половины работников, высвобождаемых на предприятиях в связи с механизацией, не выбывает за их пределы, а переходит в другие цехи чаще всего на вспомогательные операции.

Существующая диспропорция между основным и вспомогательным производством по уровню механизации труда сохраняется уже десятки лет. Ясно почему: механизация осуществляется не комплексно, не охватывает всех сторон деятельности предприятий и организаций. Одними призывами тут не обойтись. В условиях перехода к рынку особенно необходимы научно обоснованная программа внедрения достижений научно-технического прогресса, действенный механизм экономических стимулов, плановые задания подготовки и переподготовки кадров с учетом современных требований.

Обоснованность трудовых затрат

Минрасык БРЧЕ,
директор НПО «Куб»,
канд. экон. наук

Действенность хозрасчета во многом зависит от обоснованности и нормирования трудовых затрат. Понятно, что при создании продукта — это в конечном итоге сумма живого труда, начиная с добычи полезных ископаемых и кончая изготовлением изделий. Какова же необходимость четкого определения трудоемкости и стоимости продукции в условиях полного хозрасчета и самофинансирования, применения договорных цен? Во-первых, себестоимость продукции предприятию-исполнителю необходимо знать хотя бы для того, чтобы при установлении договорных цен обеспечить их минимально необходимую величину. Во-вторых, величина трудоемкости продукции используется при планировании и организации производства. В-третьих, обоснованные величины трудозатрат позволяют достаточно правильно оценивать и сравнивать результаты работ различных предприятий, подразделений и исполнителей, а также определять уровень оплаты труда людей.

Следует отметить еще одно важное обстоятельство. Нормы должны быть прежде всего обоснованы экономически с точки зрения применения различных вариантов конструкторских и технологических решений реализации изделия. В настоящее время трудоемкость продукции определяют в основном нормировщики. При этом в условиях экономической заинтересованности предприятий в росте валовой, товарной или чистой продукции этот показатель при изготовлении новой продукции обычно завышается. Не так давно Государственный комитет СССР по статистике проанализировал выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками в промышленности и строительстве. Буквально повсеместно отмечен рост так называемой производительности труда, хотя предполагалось, что этот показатель будет снижен в связи с переходом

предприятий на новые условия оплаты труда и заменой действующих норм прогрессивными. Особенно рельефно это проявляется в строительном комплексе.

При несовершенстве приростного механизма образования фонда заработной платы, который является превалирующим во многих министерствах даже в условиях полного хозрасчета, а также при слаборазвитом внутрипроизводственном хозрасчете мы повсюду видим несоответствие выполненного объема работ по нормативной трудоемкости и фонда заработной платы коллективов. На многих предприятиях и в их цехах прибегают к двойной бухгалтерии. Нормативная (плановая) себестоимость продукции, учитываемая при расчете ее цены, определяется на основе нормативной трудоемкости изготовления изделий. В наряде-задании же рабочего и в расчете его зарплаты применяется так называемая платежная трудоемкость. Она более реально учитывает соотношение объемов работ и их оплату. Анализ процентов выполнения норм в нормативной и платежной трудоемкости по цехам одного машиностроительного предприятия показывает, что эти показатели достаточно велики (табл. 1).

Таблица 1

Процент выполнения в нормативной и платежной трудоемкости по цехам

Цех	Процент выполнения норм	
	в нормативной трудоемкости	в платежной трудоемкости
1	183	172
2	263	163
3	191	163
4	147	153
5	146	153
6	207	145
7	172	128
В среднем по предприятию	186	154

В целях повышения обоснованности определения трудоемкости новой продукции, по нашему мнению, целесообразно вывести службу нормирования из подчинения руководителей предприятия, передав ее подразделениям Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. Конечно, это своеобразная программа-максимум и реализовать ее в полном объеме скоро вряд ли удастся. Пока же мы предлагаем по-иному решить задачу обоснованного нормирования трудозатрат на предприятиях.

Вероятно, надо ввести систему материального стимулирования нормировщиков за обоснованность норм трудозатрат в платежной трудоемкости, а вознаграждение всех работников цехов и производств, включая рабочих, ИТР и служащих, поставить в зависимость от перевыполнения этих норм. Всех нормировщиков предприятий выделить в подразделения, не зависимые от руководителей цехов и производств. При этом рабочие места нормировщиков могут находиться на территории подведомственных участков. По всей вероятности, платежные нормы целесообразно пересматривать через строго определенное время, например не чаще одного раза в полгода или год, да и то при условии технического и организационного переоснащения рабочего места. Многие специалисты полагают, что размеры текущей премии нормировщиков следует самым тесным образом увязывать с конечными результатами труда в коллективах и определять, например, по шкале, приведенной в табл. 2. Она разрабатывается с учетом особенностей курируемых участков, цехов и производств, влияющих на рост производительности труда. В числе таких отличий можно отметить степень отработанности технологического процесса, «возрастной» состав оборудования, обеспечение инструментом и оснасткой, удельный вес инженерного персонала в численности работников подразделения и т. д.

Таблица 2

Шкала размера премии нормировщика трудовых затрат

Выполнение норм в целом по курируемому производству или цеху, %		Процент квартальной премии к должностному окладу за фактически отработанное время, %
95—100 или	100—105	75
	105—110	60
	110—115	50
90—95 или	115—120	40
	120—125	30
85—90 или	125—130	20
	130—150	10
Меньше 85 % или больше 150 %		0

Представленный в таблице расчет способствует установлению обоснованных норм времени на основе изучения и учета изменений технического и организационного уровня производства, в том числе и на ближайшую перспективу. В такой ситуации можно надеяться, что в эту службу придут

инженеры, которых будут называть технологами-нормировщиками, а установленный механизм образования фонда оплаты труда цехов и производств заинтересует работников всех категорий в перевыполнении норм только за счет проведения различного рода организационно-технических мероприятий.

Представляется, что аналогичный механизм с некоторыми изменениями можно использовать и в сфере науки, где в качестве объектов нормирования выступают отдельные этапы и работы НИОКР. Какие же здесь особенности? Во-первых, более продолжительный период пересмотра норм в зависимости от длительности проведения НИР и ОКР. Во-вторых, особая система материального стимулирования нормировщиков НИОКР. Считали бы наиболее целесообразным увязать размер их вознаграждения по итогам года со степенью обоснованности трудоемкости выполненных в отчетном периоде операций. С этой целью определяется нормативная (плановая) трудоемкость выполненных подразделением НИОКР с учетом и незавершенных на начало и конец анализируемого периода. Нормативная трудоемкость соотносится с фактической. Величина последней рассчитывается как произведение среднегодовой численности исполнителей НИОКР на число рабочих дней в отчетном году, скорректированное на процент невыходов людей. Полученное в процентах отношение и характеризует качество нормирования НИОКР, в зависимости от которого по соответствующей шкале определяется размер вознаграждения нормировщиков.

По аналогичной схеме можно вести контроль за качеством норм со стороны вышестоящей организации в целях их корректировки. В этом случае устанавливается порядок пересмотра норм по предприятию через определенное время, как правило, не чаще одного раза в год.

Рассмотрим механизм «отслеживания» нормативной трудоемкости выполнения НИОКР конкретным подразделением. Допустим, что их общая нормативная величина составляет $T_{н\,ст}$. Фактическая — $T_ф$. Для расчета основной заработной платы исполнителей НИОКР ежегодно на предприятии устанавливается ее средний показатель в расчете на один человеко-день по каждому подразделению исходя из должностных окладов и тарифных ставок. Будем считать, что $ЗП_{ст}$ — средняя заработная плата исполнителей конкретного подразделения на начало отчетного периода, а $ЗП_{нов}$ — на конец отчетного или начало следующего за ним периода.

Откорректированная величина нормативной трудоемкости проводимых в отчетном периоде НИОКР, обозначаемая $T_{н\,нов}$, определяется по формуле

$$T_{н\,нов}=(T_{н\,ст}-\Delta T)\,\frac{ЗП_{ст}}{ЗП_{нов}},$$

где ΔT — снижение трудоемкости проведения НИОКР в результате организационно-технических мероприятий за счет централизованных средств, а также в результате перераспределения эффекта от снижения трудоемкости НИОКР и удешевления темы между исполнителем и заказчиком. В числе мероприятий может быть внедрение вычислительной техники, САПР и т. д.

Можно определять величину $T_{н\,нов}$ и по другой формуле:

$$T_{н\,нов}=[T_ф+K(T_{н\,ст}-T_ф)]\,\frac{ЗП_{ст}}{ЗП_{нов}},$$

где K — коэффициент, устанавливающий долю снижения трудоемкости НИОКР в пользу подразделения-исполнителя. Он аналогичен величине ΔT, только она устанавливается в абсолютном виде в человеко-днях, а значение коэффициента K определяется в относительных единицах.

При установлении величин ΔT и K нужен дифференцированный подход с учетом степени новизны разработок, имеющихся технических возможностей коллективов по выполнению тех и других факторов.

В рыночных условиях, когда даже отдельные подразделения будут иметь возможность самостоятельно зарабатывать и распределять средства, в том числе и на техническое перевооружение, значения ΔT и K желательно устанавливать в большей мере в пользу подразделений-исполнителей, чтобы у последних был неизменный интерес к повышению производительности труда.

Практически снижение нормативной трудоемкости НИОКР осуществляется по работам, проведенным в отчетном периоде, в среднем на величину ΔT:

$$\Delta T=\left(\frac{T_{н\,ст}}{T_{н\,нов}}-1\right)100\,\%.$$

При этом следует иметь в виду, что корректировку нормативной трудоемкости одних операций можно вести в большей мере, других — в меньшей, но в среднем этот процесс должен соответствовать установленной величине ΔT.

Уточнение величины $T_{н\,нов}$ на отношение $ЗП_{ст}/ЗП_{нов}$ позволяет контролировать нормативную стоимость НИОКР таким образом, чтобы выполнялось следующее соотношение по основной заработной плате

исполнителей темы:

$$T_{н\,ст}ЗП_{ст} > T_{н\,нов}ЗП_{нов} > T_{ф}ЗП_{нов},$$

а также соблюдалось условие роста средней заработной платы исполнителей $ЗП_{нов}$ по сравнению с $ЗП_{ст}$. Величина $T_{н\,нов}$ должна уменьшаться по сравнению с $T_{н\,ст}$. Это объясняется тем, что с ростом квалификации сотрудников, а в связи с этим и их заработной платы фактическое время, затрачиваемое ими на выполнение операций, должно уменьшаться.



Если Вы «ломаете голову» над тем, как усовершенствовать устаревшую организацию заработной платы, сделать ее мощным стимулом высокопроизводительного труда, отвечающим условиям рыночной экономики, то помочь решить эту проблему могут предлагаемые пособие и комплект официальных документов по вопросам преобразований материального стимулирования.

ПОСОБИЕ СОДЕРЖИТ:

- отечественный опыт применения бестарифных систем заработной платы (МНТК «Микрохирургия глаза», Вешкинского комбината торгового оборудования и других предприятий);
- подробные рекомендации и предложения по разработке и внедрению на предприятиях новой бестарифной модели заработной платы «ВСОТэРКа», ее модификаций и разновидностей, основанных на использовании «вилок» соотношений в оплате труда разного качества (вместо гарантированных ставок и окладов в действующих системах оплаты труда);
- возможные варианты моделей оплаты труда на МП, СП, акционерных, кооперативных и других предприятиях с коллективно-долевыми формами собственности, учитывающие не только квалификацию и фактический трудовой вклад работников, но и долю вложенного ими капитала;
- опыт организации оплаты труда в развитых странах с рыночной экономикой (в США, во Франции, в Швеции, Японии).

Стоимость комплекта — 750 руб. Для его получения необходимо перечислить соответствующую сумму на расчетный счет К.П.Ф. «Прогресс» № 100608659 в Дзержинском отд. ЖСБ г. Москвы (МФО 201638) и выслать копию платежного поручения и заявку с указанием Ваших почтовых реквизитов по адресу: 109028, г. Москва, ул. Солянка, 3, редакция журнала «Социалистический труд» для К.П.Ф. «Прогресс».

Возможны заключение договора на разработку документации и внедрение одного из предлагаемых вариантов бестарифных моделей оплаты труда на Вашем предприятии, для чего следует подать специальную заявку, где указать основные характеристики организации (численность работающих, объем продукции и т. д.).

Телефоны для справок: 924-48-91, 927-39-82.

РЕКЛАМА • РЕКЛАМА • РЕКЛАМА • РЕКЛАМА

Стимулирование по труду и собственности

Уравниловка в оплате труда, культивируемая в нашей стране,— это форма скрытой эксплуатации хорошо работающих плохо работающими. К ней следует добавить высокую долю изъятия государством прибавочной стоимости, бóльшая часть которой в виде общественных фондов потребления работнику не возвращается. В итоге государственное регулирование потеряло свои главные рычаги — воздействие на интерес к работе и ориентацию на конечный результат.

Уродливые формы государственного регулирования цен, денежной эмиссии, кредитной политики, оплаты труда не дают надежд на прогнозирование сроков выхода из экономического кризиса.

Система государственного регулирования оплаты труда, представленная в Законе СССР «О налогах с предприятий, объединений и организаций», сводится к ограничениям его фонда. Ориентация на «потолок» среднемесячной зарплаты в 400 руб. и прогрессивный налог на фонд потребления выглядит довольно странной на фоне ежегодной инфляции (не менее 15 %). Компенсации же при расчетах индекса стоимости жизни (ИСЖ) работникам промышленных предприятий не предусмотрены (если достигнут соответствующий рост ФОТ). Последний должен увеличиваться в год на 15 %. Это нереально, так как цены на сырье и комплектующие возрастут. Следовательно, предприятия будут вынуждены увеличивать цены, что повлечет за собой новый виток инфляции и рост ИСЖ.

Правда, для бюджета выгода все же останется. Она выразится в обесценивании денежных сбережений, что на деле соответствует скрытой денежной реформе. Следовательно, стопроцентная компенсация трудящимся повышения цен, обещаемая правительством, превращается в миф.

Ограничение в заработках как способ изъятия лишних денег обычно применяется при их обесценивании в результате снижения цен, которое нам пока не грозит. Наоборот, в условиях их роста увеличение заработков становится важнейшим мотивом интенсификации труда.

Трудовая и предпринимательская активность должна стать основным источником создания личной, или частной, собственности трудящихся. Когда советский человек будет собственником, то возникнет новая проблема: распределения дохода по собственности и труду.

При рыночной экономике одна часть населения будет жить на зарплату, другая — на зарплату и дивиденды, третья — только на дивиденды. Эти источники доходов различаются как по размерам, так и по темпам роста. В частности, в США наблюдается значительное отставание индекса роста почасовой оплаты труда от индекса роста доходов предпринимателей. Никакого антагонизма между ними не должно быть, так как формально дивиденды и зарплата — из разных источников: из прибыли и фонда оплаты труда. Прибыль имеет собственник средств производства. Работникам же достается трудовой доход.

Но увеличение расходов на оплату труда уменьшает прибыль. Значит, антагонизм неизбежен. Его можно погасить, сделав работника собственником. Сейчас широкое распространение получает идея выделения пая и превращения его в народную акцию, т. е. идея фактического дарения предприятия его работникам. Но, как говорится, это мы уже проходили. К даровому и отношение как к даровому. Другой путь — частичный выкуп предприятия путем вложения собственных средств с последующим реинвестированием дивидендов на вложенный капитал.

Экономическая наука пока не представила совершенных методов распределения выручки, поэтому рискну предложить один из возможных вариантов. Доход предприятия — это разница между выручкой от реализации продукции, работ и услуг (валовой выручкой) и материальными (и приравненными к ним) затратами, включая амортизацию и отчисления на социальное страхование. Общая сумма дохода ($v+m$) составляет 35 млн. руб. (см. таблицу).

Формирование и распределение дохода

№ пор.	Показатели	Ед. измерения	Сумма
1	Выручка от реализации продукции, работ и услуг (валовая выручка)	млн. руб.	80
2	Материальные затраты (включая амортизацию)	»	40
3	Отчисления на социальное страхование	»	5
4	Общая сумма дохода (добавленная стоимость) (п. 1 — п.2 — п.3)	»	35
5	ФОТ (50 % добавленной стоимости)	»	17,5
6	Прибыль расчетная (50 % добавленной стоимости)	»	17,5
7	Налог на прибыль (30 %)	»	5,25
8	Плата за трудовые и природные ресурсы	»	2,6
9	Плата за кредит, штрафы, пени, экологический ущерб и др.	»	2,4
10	Остаточная прибыль (п. 6 — п. 7 — п. 8 — п. 9)	»	7,25
11	Распределение остаточной прибыли:		
	фонд развития производства	»	2,25
	фонд соцкультбыта	»	1,5
	фонд дивидендов	»	3,5
	Из них:		
	государству	»	1,75
	собственникам	»	1,75
	Распределение дивидендов		
12	Стоимость основных и оборотных производственных фондов	»	20
	Из них:		
	государственных (50 %)	»	10
	коллективных (50 %)	»	10
13	Численность работающих	тыс. чел.	5
	Из них собственников	»	1
14	Вложения одного работника	тыс. руб.	10
15	Средняя зарплата работника в год (п. 5:п. 13)	руб.	3500
16	Средняя зарплата на одного работника в месяц	»	291
17	Дивиденды собственнику в год (п. 11:п. 13)	»	1750
18	Окупаемость вложений через дивиденды (п. 14:п. 17)	годы	5,7

Доход предприятия (или добавленная стоимость) при норме эксплуатации $\left(\frac{m}{v}\right)$, равной 100 %*, распределяется поровну (по 17,5 млрд. руб.) на ФОТ и прибыль.

Деление дохода на ФОТ и прибыль по норме эксплуатации уберегает ФОТ от государственного регулирования в виде произвольно взятого «потолка», разного рода ограничений, от привязки к базе.

В то же время ФОТ оказывается связанным с двумя важнейшими конечными показателями — ростом объема реализации и экономией на материальных издержках.

Правда, остается зависимость ФОТ от произвольного изменения цен. Но она опасна лишь в случае их жесткого государственного регулирования. И наоборот, полезна при действии рыночного механизма усреднения цены (проявление закона стоимости) и установления средней нормы прибыли в результате «перелива» капитала. При этом норма прибыли становится производной не только от количества затраченного труда, но и от объема авансированных капитальных вложений. В противном случае фондоемкие производства перейдут в разряд низкорентабельных или убыточных (речь идет о формировании цены производства).

Кстати, только средняя норма прибыли делает корректным ее единое налогообложение. Цена производства за рубежом является регулятором структурной сбалансированности народного хозяйства за счет «перелива» средств из одной отрасли в другую, в чем сейчас очень нуждается наша экономика. Этот «перелив» можно стимулировать также льготными налогами, субсидиями и другими экономическими мерами. Расчетная прибыль образуется после отчисления налога на балансовую прибыль.

При налогообложении добавленной стоимости в размере 15 % (принятой в сред-

* У нас в стране норма эксплуатации составляет пока 150 % против 70 % в США.

нем в мире) это соответствует 30-процентному налогу на балансовую прибыль, поскольку добавленная стоимость разделена на две равные части. Такая ставка налога наиболее применима в практике зарубежных стран. Из 70 % расчетной прибыли вносят плату за природные ресурсы (землю, воду, лес, воздух и т. д.). В нашем примере она составляет 15 %, или 2,6 млн. руб.

Оставшаяся после этих выплат прибыль представляет собой доход собственника. Зарплате в ней места нет. На американских предприятиях, работающих по системе коллективной собственности, доход от нее накапливается в течение трех-пяти лет и является источником развития предприятия. Спустя какое-то время работник, вложивший свои средства, получит весомый доход и ощутит разницу между дивидендами и зарплатой (если коммерческая деятельность предприятия окажется удачной).

По решению трудового коллектива не вся остаточная прибыль может быть реинвестирована, часть ее ежегодно или по истечении какого-то срока подлежит распределению в виде дивидендов. Последние выплачивают собственникам соразмерно вложенным в развитие производства суммам, а на предприятиях коллективной собственности — поровну.

Таким образом, остаточная прибыль делится на три неравные части, а реинвестируемая — на фонд развития производства и фонд социально-культурных мероприятий. Соотношение между этими частями определяет коллектив в зависимости от насущных проблем. Если предприятие добивается ускоренного роста производительности труда и рассчитывает на расширение рынка сбыта, а также если ощущается необходимость в резком снижении издержек производства, то потребуются дополнительные вложения. В остальных случаях при делении остаточной прибыли могут в основном использоваться дивиденды.

И. МИХАЙЛОВА-СТАНЮТА,
д-р экон. наук,
профессор
(Минск)

Как преодолеть субъективизм в оценке научного труда

Введение в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 мая 1985 г. новой системы оплаты труда выявило при ее практической реализации ряд проблем. Отсутствие регламентирующих документов тормозит процесс гибкого регулирования заработной платы научных работников, несмотря на наличие пяти должностных уровней, «вилок» окладов и надбавок к ним. Анализ практики показывает, что дифференциация заработной платы научных работников проводится в основном субъективно, хотя и основывается на выводах аттестационной комиссии. Чтобы избежать в будущем предвзятости и произвола, выход следует искать в демократизации управления наукой на основе объективных оценок результатов труда. Это поможет устранить изъян старой системы — жесткую зависимость зарплаты от наличия ученой степени и стажа научной работы.

При введении объективной системы аттестации прежде всего необходимо обеспечить правовую гарантию — ликвидировать зависимость аттестуемого от субъективизма при принятии решений. Следует узаконить автоматический переход из низших должностных категорий в более высокие, и наоборот. Для этого предлагается проводить аттестацию в два срока: ежегодно (в целях пересмотра размеров зарплаты) и раз в три года (в целях пересмотра соответствия занимаемой должности). Лица, проработавшие в организации менее года, не аттестуются. Размер должностного оклада может изменяться только в соответствии с итогами работы за полный

календарный год. При этом для всех аттестуемых в расчет берется итоговый результат за последние три года работы в данной организации. После подсчета результатов аттестационная комиссия выносит два решения: первое — о пересмотре размера заработной платы в рамках «вилки» окладов (согласно вкладу данного работника); второе — об изменении должностей для лидеров и аутсайдеров каждой категории научных работников.

Лидеры и аутсайдеры взаимно заменяют друг друга путем перемещения из одной сопряженной должностной категории в другую. Лидер низшей категории переходит на более высокую должность. И соответственно аутсайдер высшей категории перемещается на его место. Если этот лидер не может занимать более высокую должность из-за отсутствия определенных данных (стажа, ученой степени и др.), то вверх передвигается следующий за ним работник.

Фонд оплаты труда распределяется по итогам аттестации внутри каждой должностной категории (уровня). Тем самым при равенстве итогов работы за трехлетний период обеспечивается единый уровень оплаты в рамках данной категории. При изменении должности по итогам аттестации зарплата остается прежней, за исключением тех случаев, когда ее можно уменьшить или увеличить в пределах «вилки» оклада по новой должности.

Повышение должностного уровня работника означает, что при определении заработной платы каждый оценочный коэффициент (балл) приобретает бо́льшую «цену», поскольку ее размеры будут колебаться в рамках минимальных и максимальных границ.

Логически оправданным было бы узаконить вертикальное должностное перемещение работников в зависимости от того, в какой степени соотносятся друг с другом баллы лидера и аутсайдера. Вертикальные и горизонтальные (в рамках «вилки» должностного оклада) перемещения научных работников будут зависеть исключительно от результатов их труда.

Теперь о новичках. После того как ученый совет института вынесет вердикт о соответствии участника конкурса заявленной должности, директор имеет право назначить вновь принятому в данную организацию научному работнику любую заработную плату в рамках существующей должностной «вилки». Однако в дальнейшем достижение определенного должностного уровня и размер оклада будут зависеть только от индивидуальной результативности данного работника. Устанавливается следующий порядок назначения на новую должность: для вновь принятых по конкурсу — через три года, для работающих в данной организации более трех лет — через каждый последующий календарный год работы.

В этих условиях безынициативный и низкорезультативный научный работник с ученой степенью, принятый, допустим, на должность главного научного сотрудника, через шесть лет может «дойти» до младшего научного сотрудника, а затем по результатам очередной годичной аттестации перейти в категорию инженеров. И наоборот, возможно встречное движение вверх по ступенькам научной иерархии. Представляется, что семилетнего срока для завершения полного цикла перемещений будет вполне достаточно. В этот период выявятся творческие способности и результативность работника в любой области научной деятельности.

Такая система вертикально-горизонтального перемещения, на мой взгляд, отвечала бы принципу соответствия меры труда и распределения. В самом деле, научные работники, имеющие одинаковые результаты, должны получать равную зарплату, а показывающие лучшие результаты — более высокую. Причем динамика заработной платы и должностного уровня работника по результатам аттестации не должна зависеть от воли (произвола) руководителя по принципу: «Хочу — повышаю, хочу — понижаю». Введение этой системы можно рассматривать как реализацию экономических методов управления деятельностью научных коллективов.

Перестройка системы заработной платы способствовала бы повышению индивидуальной и коллективной творческой активности, ускорению научного процесса, ориентированного на конкретные результаты.

Конечно, ошибиться при конкурсном приеме на работу претендента на занятие научной должности может и ученый совет НИИ, а при установлении оклада — и директор научной организации. В этих случаях механизм состязательности, предприимчивости и объективной оценки, регулирующий отношения внутри научного сообщества на «миди-уровне» (научный коллектив), в сравнительно короткий срок приведет в соответствие должность и оклад данного работника.

Механизм взаимодействия и взаимозависимости научных работников не позволит «закиснуть» научному коллективу в бюрократическом болоте серости, поскольку

посредственности не будут поощряться в зависимости от отношения к ним руководителя. Аутсайдеры станут перемещаться вниз по должностной лестнице, а лидеры — вверх.

При функционировании такого саморегулирующегося механизма в науке будет реализован принцип «не идти вперед — значит быть отброшенным назад». Конкуренция уничтожит застой и будет способствовать росту среднего научно-квалификационного уровня коллектива. Более того, и вновь приходящие сотрудники будут вынуждены соизмерять свой реальный научный потенциал со средним потенциалом данного научного коллектива. Никого не надо будет «выгонять» за бездеятельность, поскольку научный работник, будучи кандидатом или доктором наук, попав в разряд аутсайдеров с окладом 140 руб. и оказавшись перед «перспективой» перемещения в инженеры, сам заберет в отделе кадров свою трудовую книжку.

Ученая степень потеряет свое значение. В самом деле: что же такое утвержденная ВАКом кандидатская или докторская диссертация, находящаяся в диссертационном зале Государственной библиотеки СССР имени В. И. Ленина? Это — не более чем депонированная рукопись (монография), прошедшая особые, но все же локальные процедуры признания какой-то частью научного сообщества и находящаяся в библиотечном фонде ограниченного пользования. В конце концов, научную квалификацию в разработке некоторых научных проблем могут подтверждать не только диплом кандидата или доктора наук, но и опубликованная монография, серия научных статей, посвященных определенному объекту исследования.

В связи с переводом науки на экономические методы управления целесообразно разработать методологию оценки результативности труда ученых и научных коллективов и на этой основе совершенствовать формы его оплаты, в которой не было бы места формализму и субъективизму.

Б. ТКАЧЕНКО,
старший научный сотрудник Института экономических и международных проблем освоения океана ДВО АН СССР,
канд. экон. наук
(г. Владивосток)

Заводские тарифные сетки

Обсуждаемый проект Концепции, в котором основное место уделено тарифной системе, меня не удовлетворяет по многим причинам. Он содержит подчас декларативные и противоречивые тезисы, подтверждающие отсутствие концептуального подхода к реформе оплаты труда. Отказываясь от жесткого государственного регулирования и предоставляя предприятиям бо́льшую самостоятельность в вопросах оплаты, авторы проекта, по существу, предлагают видоизмененный вариант тарифной сетки. Но в условиях приватизации, перехода к рыночным отношениям применительно к негосударственным предприятиям не может быть и речи о единой тарифной сетке. Нужны иные подходы.

Мне кажется, в новой Концепции должен преобладать рекомендательный, научно-доказательный характер необходимости использования тех или иных элементов заработной платы с учетом профиля отраслей, масштабов предприятий, форм собственности и т. д.

Но что нужно сделать сегодня? Прежде всего закрепить за государством одну основную функцию — социально-защитную — путем установления минимального размера оплаты труда. Периодически его можно увеличивать в соответствии с изменением стоимости жизни.

Другие вопросы организации зарплаты, в том числе использование тарифной системы, применение сеток, иных форм и систем оплаты труда, компенсации за неблагоприятные его условия, должны быть прерогативой предприятий. Ведь в ближайшей перспективе размеры ставок будет определять рынок труда, исходя из спроса и предложения на рабочую силу, поэтому

минимальная ставка по регионам может значительно превышать величину, определенную государством. Например, при установленной конгрессом США минимальной зарплате в 4 долл. 35 центов за час работы среднечасовая зарплата на фирмах превышает 8 долл. Широкое распространение найдут индивидуально-контрактные формы найма и оплаты.

Надо предвидеть опасности, которые нас поджидают. Дело в том, что с получением полной хозяйственной свободы, но при низкой культуре управления, отсутствии знаний, опыта менеджмента предприятия повсеместно станут отказываться от тарифной системы. Тем самым будет недооцениваться роль тарифной сетки в обеспечении социально справедливой дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ и т. д.

Сегодня наиболее приемлемы, на наш взгляд, внутризаводские тарифные сетки. Автономизация их представляет собой совершенно новое качество развития тарифной системы. При этом она сохранит свои преимущества. Ее можно будет использовать на предприятиях любой формы собственности. Размеры ставок и окладов будут зависеть от конечных результатов труда с учетом влияния рынка. Появится возможность методологически определить место отдельных видов работ в структуре заработной платы, относительную их ценность, степень сложности труда, дифференцировать его оплату с учетом различий в профессиональной деятельности. Тарификация потребует хотя и крупных, но все же разовых затрат, которые сполна окупятся. Наличие картотеки работ по степени их сложности будет способствовать проведению активной кадровой политики — профессионально-квалификационному перемещению работников в соответствии с их способностями. Автономная тарифная система позволит усовершенствовать структуры заработной платы и всех видов работ, распределив их по заводской сетке разрядов.

Тарифная сетка станет критерием не общественной (теоретической), а фирменной (значит, и рыночной) оценки труда. Ведь размеры тарифных ставок и периодическая их корректировка, количество разрядов будут полностью зависеть от финансово-экономического состояния предприятий.

Эффект от использования автономных тарифных сеток, думаю, будет существенным. На практике у работников складываются представления о престижности той или иной профессии, роде деятельности, и если им будут соответствовать более высокий разряд и высокая зарплата, то престижность заводской тарифной сетки возрастет. Внутри каждого разряда тарифные ставки (в виде «вилок») можно легко дифференцировать. На акционерных, народных и других негосударственных предприятиях тарифные ставки должны ежегодно пересматриваться в соответствии с результатами переговоров между предпринимателями и наемными работниками и фиксироваться в коллективном договоре.

Метод классификации работ чаще всего используется при тарификации управленческого аппарата и обслуживающего персонала. Вначале определяют количество разрядов и составляют описания требований, предъявляемых к квалификации, уровню знаний, опыту, степени ответственности, а затем распределяют работу. Наибольшее распространение этот метод нашел на малых предприятиях.

В ЕТКС оценочные факторы стабильны. На практике же они зависят от конкретных условий. На Западе, к примеру, существует множество частных методик: метод временнóго интервала, свободы действий, метод группировки решений, гибридные методы, профильный метод, метод справочных диаграмм.

Организация тарифной системы оплаты труда может быть усовершенствована путем усиления связи тарифа с результатами труда. В нашей стране предпринималось немало таких попыток. Для этого вводились различные доплаты и надбавки. Однако эффекта от их применения не было, потому что базисные ставки устанавливались государственными органами и предприятие не смело корректировать их. Каким образом это можно осуществить? Главное — установить баланс между стимулирующим характером тарифа и заинтересованностью в конечных результатах.

На госпредприятиях использование заводских тарифных сеток невозможно. Однако это не значит, что тарифные условия не должны меняться. Очевидно, нужно предоставить права предприятиям дифференцировать тарифные ставки и должностные оклады в установленных в централизованном порядке пределах. Впрочем, об этом говорится уже давно, но сегодня пора от слов переходить к делу.

Т. МУХАМБЕТОВ
(Павлодарский индустриальный институт)

Вношу предложение

О стоимости рабочей силы

Тот факт, что заработная плата в нашей стране зачастую не отражает ни затрат, ни индивидуальных результатов, во многом объясняется отсутствием полноценного рынка труда. Формирование его не может происходить успешно без установления нормальных соотношений в оплате труда работников разных профессий, различной квалификации. Не надо думать, что рынок труда сам их отрегулирует. Это можно сделать только централизованно.

Прежде всего законодательно должен быть установлен базовый уровень заработной платы, ниже которого она не может опускаться. Необходимо, наконец, разорвать порочный круг: дешевая рабочая сила — низкий уровень оплаты труда. Для повышения ее у государства средств почти нет. Чтобы решить проблему, нужно, на мой взгляд, изменить соотношения между фондами социального развития и заработной платы в пользу последнего.

Предоставление в распоряжение трудящихся большей доли зарабатываемых ими средств отвечает, помимо прочего, принципам экономической демократии, свободы, изначально присущим рынку. Изменения в оплате труда следует осуществлять параллельно с введением новых соотношений между заработками людей и ценами на готовую продукцию потребительского и производственно-технического назначения. В противном случае с самого начала будет нарушено взаимодействие рынка труда и рынка товаров и услуг.

Поскольку рабочая сила вовлекается в сферу рыночных отношений и становится товаром, то более употребимы такие понятия, как «стоимость рабочей силы», «потребительная стоимость рабочей силы», «ценность рабочей силы». Стоимость рабочей силы, по Марксу, определяется стоимостью тех благ и услуг, которые необходимы человеку для воспроизводства своей способности к труду. Потребительная стоимость, полезность работника выражаются в затратах и результатах его труда. Рынок оценивает рабочую силу в единстве ее стоимости и потребительной стоимости.

Определение стоимости рабочей силы происходит с учетом всех необходимых человеку благ. С течением времени значимость некоторых из них меняется, а следовательно, изменяется и доля этих благ в потребительской корзине. Кроме того, ряд услуг переходят из разряда бесплатных в категорию платных, и наоборот. Ценные бумаги (акции, облигации) как дополнительный источник дохода, способствующий удовлетворению насущных потребностей людей, являются одним из видов социальной защиты, и их, видимо, также стоит включить в потребительскую корзину.

Ценность работника подвижна во времени и зависит от морального старения определенных способностей, приобретения новых навыков, изменения его отношения к труду. Рынок предъявляет спрос на конкретного человека, а не на совокупность способностей и навыков безотносительно к индивидууму — их носителю, поэтому рыночная оценка работника может существенно отличаться от формальных данных о его квалификации, стаже и др. Первоначально при заключении трудового договора оценивают лишь потенциальные возможности специалиста. В ходе трудовой деятельности выявляется его действительная полезность для данного коллектива. При неразвитых рыночных отношениях, нежестких требованиях к поступающему на работу первоначальная и последующие его оценки могут существенно различаться. По мере становления рынка и развития сильных личных мотиваций к добросовестному труду этот разрыв будет уменьшаться.

В дальнейшем станет важным только результат индивидуального труда и на этой основе опосредованно, через итоги работы коллективов будут оцениваться способности и навыки работника.

Такой подход в условиях свободной, ничем не ограниченной рыночной стихии может привести к значительным нарушениям и без того искаженного принципа равной оплаты за равный труд. Иначе говоря, в переходный период при недостаточно отработанной системе налогов и, в частности, рентных платежей будут учитываться все, в том числе и не зависящие от труда работника, результаты.

Нужно быстрее миновать стадию свободного рыночного формирования оплаты труда. В частности, величина заработка специалиста, фиксируемая в трудовом соглашении, не должна зависеть от рентабельности предприятия, на котором он трудится. Лишь на переменной части заработной платы должны сказаться колебания в прибыльности.

В. МОРТИКОВ,
доцент кафедры политэкономии
Луганского машиностроительного
института,
канд. экон. наук

О двух «минусах» проекта

В проекте Концепции предусмотрено, что минимальные размеры тарифных ставок (окладов) должны повышаться решением компетентных органов по мере появления соответствующих экономических предпосылок и накопления финансовых ресурсов в той или иной союзной (автономной) республике, регионе, отрасли народного хозяйства. Представляется, что такой порядок возможен только в условиях преобладания государственной формы собственности. Но в результате осуществления намеченной программы разгосударствления и приватизации ее доля резко снизится прежде всего в пользу различных форм коллективной собственности. Экономическим интересам работников таких предприятий будут соответствовать те минимальные тарифные ставки и должностные оклады, которые они выберут сами. Правда, на многих из них минимальная ставка (оклад) может быть выше официально установленной, поскольку эффективность работы значительно повысится. Конкуренция в условиях рынка не позволит предприятиям манипулировать минимальными тарифными ставками (окладами) за счет повышения цен, как это произошло после выхода известного постановления № 1115.

Намечено, что предприятия и организации будут самостоятельно выбирать системы и формы оплаты труда, руководствуясь рекомендациями государственных органов. Но чтобы они не превратились в новый вид директивного регулирования зарплаты, необходимо экономически заинтересовать трудовые коллективы в выборе предпочтительной для общества тарифной системы. Для этого следовало бы делать налоговые скидки на доходы предприятия в зависимости от той тарифной системы, которая в настоящее время соответствует экономическим интересам общества в целом, разрешать преимущественное «отоваривание» фондов социально-экономического развития и применение договорных цен.

Н. КАРЛИН,
старший преподаватель
кафедры политэкономии
Луцкого государственного пединститута
имени Леси Украинки

Если растет национальный доход

Чтобы понять, о чем пойдет речь, проанализируем следующий текст. Оплата труда есть часть находящегося в общественной собственности национального дохода (необходимого продукта), распределяемого в личное потребление в соответствии с количеством и качеством труда, вложенного каждым работником в общее производство. В этой оплате отражается определенный аспект отношений товарищеского сотрудничества и взаимопомощи свободных от эксплуатации работников, являющихся совместными собственниками средств производства и работающих на себя и на свое общество (Политическая экономия. Учебное пособие для высших партийных школ. М., 1989. С. 334).

Из этого следует, что оплата труда должна зависеть от двух факторов: величины национального дохода и трудового вклада работника, т. е. от количества и качества его труда, отданного обществу. Так должно быть. Практически же учитывается лишь один фактор — количество и качество труда работника, а другой фактор — часть национального дохода, идущая на оплату, фактически является величиной постоянной и поэтому не влияет на размер заработной платы. Если учесть, что национальный доход со временем будет медленно, но все же увеличиваться, то зарплата трудящихся должна не периодически, а постоянно возрастать за счет его роста. Только в этом случае интересы каждой личности будут совпадать с интересами всего общества. Стало быть, наряду с трудовым вкладом работника наконец-то должен быть использован и другой стимул — прямая заинтересованность трудящихся в непрерывном росте национального дохода. Тогда и перестройка пойдет успешнее, а пустые полки наших магазинов будут быстрее пополняться товарами.

М. КОЗЛОВ,
экономист
(г. Муром Владимирской обл.)

Не усложнять тарифную систему

В очередной раз предприятиям предлагается запутанная тарифная система с коэффициентами и доплатами по отраслям и даже регионам. Причем для ее внедрения мы будем опять морочить людям головы с перетарификацией, которую согласно постановлению № 1115 недавно проводили в связи с переходом на новые условия оплаты труда. Видимо, в стране — избыток бумаги, если реформаторы собираются менять свеженькие тарифно-квалифика-

ционные справочники на новые.

Когда у предприятия средств мало, то никакая тарифная система не поможет увеличить размер оплаты труда. Официально нужно установить минимальный уровень заработной платы, тогда рабочий будет знать: где бы он ни трудился, меньше ему не заплатят. Для стимулирования притока рабочей силы в приоритетные отрасли целесообразно устанавливать льготные налоги на прибыль и ФОТ, а не усложнять тарифную систему.

Л. ТАЯРОВА,
начальник ПЭО Рижского ремонтно-механического завода

Контракту — правовую основу

В проекте Концепции не говорится о главном — как усовершенствовать на предприятиях систему оплаты труда на основе применения хозяйственного расчета и осуществления перестройки структур управления. А то, что предлагается,— легкое приглаживание действующих в настоящее время систем оплаты труда, организации производства. Взять, к примеру, контрактную систему. Кто сейчас ее запрещает? В соответствии со ст. 17 КЗоТа РСФСР можно заключать с администрацией договор сроком до трех лет и продлевать его каждый раз. Но при этом администрация должна организовать разработку технологии, позволяющей достичь наибольшей производительности труда, и установить соответствующие нормы выработки. В противном случае он не будет иметь силу. Что же касается специалистов, то его можно будет применять только к работникам, должности которых указаны в перечнях № 1 и 2 ст. 220 КЗоТа РСФСР. На многих предприятиях с единичным и мелкосерийным производствами (а их в стране большинство) не соблюдают ГОСТ по разработке прогрессивной технологии, и поэтому отсутствуют технически обоснованные нормы выработки. А как без них можно заключить контракт? Вот и превращается он в срочный трудовой договор в соответствии с КЗоТом.

Нужны закон о контракте или соответствующее дополнение к КЗоТу и рекомендации о порядке его заключения.

Н. КРУГЛИКОВ,
инженер-экономист
(г. Орел)

Каждую неделю или ежедневно

Сейчас заработную плату мы получаем (за редким исключением) два раза в месяц: вначале аванс по утвержденному учреждениями госбанка графику, а затем получку. Кроме того, по итогам работы выплачиваются премии, порой неизвестно, за какие достижения.

В условиях рыночных отношений возникает необходимость в более оперативной информации о затратах и результатах труда. В связи с этим мне представляется целесообразным ввести еженедельные учет и расчеты, в том числе и по заработной плате в сфере материального производства, и ежедневные — в сфере обслуживания, на уборочных работах и т. д. Думается, что это повысит стимулирующую роль заработной платы и будет способствовать увеличению выпуска продукции, улучшению ее качества, и снижению издержек производства.

Н. ИБРАГИМОВ,
доцент Самаркандского кооперативного института

Лекция 3



Рыночная система

Александр ЛИВШИЦ,
д-р экон. наук, профессор

Условия эффективного функционирования. Отношения собственности. Проблема использования производственных ресурсов. Классификация рынков. Рынок товаров. Инвестиции и сбережения. Устойчивость равновесия. Денежный рынок. Функция спроса на деньги. Условия краткосрочного равновесия. Взаимодействие рынков товаров и денег. Кривые Хикса — Хансена. Модель «инвестиции — сбережения — предпочтения ликвидности — деньги». Ликвидная ловушка. Государство и денежный рынок. Эффект Фишера. Уравнение долгосрочного равновесия рынка денег.

В предыдущих лекциях отмечалось, что рыночному хозяйству в равной степени противопоказано и слишком малое, и чрезмерно большое участие государства в экономических процессах. Этого условия, однако, явно недостаточно.

Производитель материально заинтересован в обслуживании спроса тогда, когда свободно распоряжается ресурсами производства (волен по мере надобности их увеличивать, уменьшать и т. д.) и его результатами. Такому требованию отвечают различные формы собственности — частная, акционерная, кооперативная и прочие, а также их всевозможные комбинации. В реальной рыночной экономике (но не в системе свободного рынка!) допустима и государственная собственность. Многообразие видов собственности, право человека на свободный выбор любой из них, соответствующие правовые гарантии составляют непременные условия существования рыночной экономики.

И все же, если учитывать, что рыночное хозяйство тем эффективнее, чем лучше налажена оперативная и адресная переброска капиталов, приоритет в целом — за акционерной формой собственности. Эффективны акционерные предприятия с участием иностранного капитала, особенно если с его помощью осуществляется обмен передовыми технологиями, временные объединения капиталов (в виде, скажем, консорциумов), предназначенные для решения крупных хозяйственных проблем, и другие варианты. Акционерная система не только мобилизует капиталы и порождает исключительное разнообразие форм их соединения. Она также демократизирует экономику, превращая широкие массы населения в совладельцев собственности, получивших право влиять на управление и участвовать в распределении прибыли.

Наконец, без развитых акционерных структур была бы невозможна диверсификация производства и капитала. Речь идет, например, о процессе, в ходе которого предприятие, специализирующееся на выпуске и продаже определенной продукции, вторгается (посредством покупки акций) в другие отрасли, захватывает часть «чужих» рынков. Экономическое положение такой многопрофильной фирмы становится более устойчивым. На технологические сдвиги и превратности рыночной конъюнктуры, выражающиеся, допустим, в падении спроса на продукты основного производства, она в состоянии отреагировать быстрым перемещением капиталов туда, где спрос растет. Более того, в условиях широкомасштабной диверсификации получается, что на сигналы, подаваемые рынком, откликается множество предприятий, чьи основные интересы связаны с различными отраслями хозяйства. В результате увеличивается число участников конкуренции, возрастает внутренняя плотность рынков. Их параметры приближаются к тем, которые свойственны свободному рынку (по крайней мере, по первому признаку). А чем сильнее конкурентный режим, тем эффективнее работает рыночный механизм, тем лучше качество товаров и услуг, прогрессивнее их структура.

Если обратиться к практике развитых стран, то мы обнаружим весьма высокую плотность рынков, особенно тех, где продается технологически совершенная продукция. В частности, тем, кто претендует хотя бы на 1 % мирового рынка телевизоров и домашних компьютеров, надо знать, что для того, чтобы добиться этого, понадобится не менее 6—7 лет, видеомагнитофонов —

7—8 лет, стереосистем — 20 лет[1]. Да и то в лучшем случае, т. е. при условии, что лидирующие на этих рынках американские и японские корпорации сохранят технологический уровень своей продукции таким, каким он был в конце 80-х годов. Заметим, что приведенные цифры отнюдь не свидетельствуют о монополистическом сговоре. Это всего лишь прогнозы. Рынки открыты, и любое предприятие имеет шанс занять там свое место. Нужно только суметь раздвинуть плотные ряды конкурентов, а для этого необходимо выпускать товары более высокого качества или продавать их дешевле других.

Ну а как же перепроизводство? Разве такой угрозы больше не существует? Опасность перепроизводства сохраняется, хотя, правда, оно становится реальностью чаще всего там, где современное рыночное хозяйство только формируется, а потому несет в себе больше стихийности, чем управляемости. В развитой рыночной экономике эту угрозу научились парировать с помощью отлаженной системы маркетинга, долгосрочного стратегического планирования хозяйственной деятельности крупных предприятий, повсеместного перехода на длительные контракты между поставщиками и потребителями, использование новейших информационных технологий, позволяющих предугадывать вероятные изменения спроса, предложения и цен, государственного регулирования экономической конъюнктуры.

Итак, для нормального функционирования рыночной системы необходимо, чтобы государство оставалось в рамках, отведенных ему экономикой рыночного типа, и существовал плюрализм собственности с преобладанием акционерной формы. Необходимо, но, как говорят, математики, еще недостаточно.

Предположим, что производитель, приняв рыночную информацию о росте спроса и цен, намеревается ответить на нее увеличением производства и продаж. Вполне вероятно, что он вложит в дело собственные средства, добавит к ним те, что получит в ходе межотраслевой миграции акционерного капитала, займет в банке и израсходует все это на приобретение дополнительных производственных ресурсов. Хорошо, когда в экономике их много. Ну а если притока ресурсов нет? Или, что весьма актуально как для нашего, так и для мирового хозяйства, ресурсы есть, но их коммерческое освоение нецелесообразно, поскольку ведет к гипертрофии производства средств производства, укоренению устаревших технологий, уничтожению природной среды и т. п.

Тогда остаются два варианта: либо вложить капиталы в передовые технологии и на их основе эффективно, без привлечения дополнительных ресурсов увеличить производство, либо пустить в ход уже имеющиеся, но пока законсервированные производственные ресурсы. Несмотря на то что в странах с развитыми рыночными экономиками достижения НТП продуктивно реализуются, это не явилось, да в принципе и не могло стать единственным источником интенсивного роста. В реальной жизни переплетаются оба варианта эффективного развития экономики.

Выходит, что современное рыночное хозяйство нуждается в определенных резервах производственных ресурсов, неполном их использовании. Если же нет никакого недоиспользования, а производственные мощности эксплуатируются на 100 %, то это — повод не столько для гордости, сколько для беспокойства, так как экономика лишена простора для маневрирования, не способна гибко реагировать на спрос, а следовательно, обречена на товарный дефицит и преобладание командных методов перераспределения ресурсов, вынуждена бесконечно наращивать их производство.

Но ведь производственные ресурсы не ограничиваются только средствами производства. К ним относится и рабочая сила. Получается, что условиями эффективной работы рыночной системы являются как резерв производственных мощностей, так и наличие запасных работников, т. е. постоянная, хотя и непродолжительная, незанятость части трудоспособного населения. Да, именно так. Ниже мы еще не раз коснемся этого вопроса, а сейчас лишь отметим: ни теории, ни практике неизвестна рыночная экономика со стопроцентной занятостью. В ней должна поддерживаться оптимальная величина резерва рабочей силы. Причем, судя по опыту, народное хозяйство несет потери не только в периоды с очень высоким уровнем безработицы (по масштабам и продолжительности), но и тогда, когда он весьма низок. Поэтому сочетание наибольшей эффективности рыночной экономики (а для этого нужны оптимальные резервы ресурсов, в том числе и трудовых) с обеспечением гарантий социально-экономических прав человека, включая право на труд, составляет одну из важнейших задач государственной политики.

Последнее из числа основных условий функционирования рыночной системы — существование взаимосвязанной системы организаций, которые обслуживают потоки товаров, услуг, денег, ценных бумаг, рабочей силы. Их называют институтами или инфраструктурой рыночного хозяйства. Она будет проанализирована в следующей, четвертой лекции.

Как показывает опыт развитых стран мира, общая тенденция развития конкурентных рынков заключается в их последовательном приближении к новому качеству свободного рынка. Имеется в виду не рынок XIX в., а тот, где участвуют крупные корпорации, существует развитая инфраструктура, применяются эффективные средства государственного регулирования, современные приемы маркетинга и долгосрочного планирования и т. д. Успехи, достигнутые в 80-х годах передовыми странами, объясняются тем, что там налажена широкая коммерческая эксплуатация авангардных информационных технологий (экономический механизм больше соответствует требованиям, определяемым третьим признаком свободного рынка), проводится действенная антимонопольная политика (пятый признак), снижаются барьеры, ограничивающие доступ на рынки

[1] High definition television. Washington, 1989.

(первый признак), предпринимаются другие меры, способствующие нормальной работе рыночной системы.

Приведем лишь один пример, показывающий, как меняется соотношение между реальными и свободными рынками под влиянием передовых информационных технологий. С 1977 г. на Западе действует межбанковская система компьютерных телекоммуникаций SWIFT (Society of world-wide interbank financial telecommunications). По состоянию на 1989 г., эта система была совместным предприятием 1,5 тыс. крупнейших бынков мира, которые не только пользовались ею сами, но и сдавали телекоммуникационные каналы в аренду 2,8 тыс. корпораций. SWIFT работает семь дней в неделю, передавая круглосуточно около 1,5 млн. сообщений в любую точку земного шара (со скоростью, не превышающей нескольких минут[2]). Система охватывает практически все разновидности банковской информации, а в перспективе ее управляющие собираются освоить передачу данных, касающихся операций с ценными бумагами, бросив вызов фондовым биржам.

Поскольку в современной рыночной экономике функционирует не одна, а множество систем, подобных SWIFT, третий признак свободного рынка (абсолютная полнота информации) постепенно становится не таким уж и абстрактным. Не будем забывать, что, когда информация объемна и достоверна, да к тому же поступает своевременно, сокращается запаздывание в принятии коммерческих решений, реже случаются просчеты в прогнозировании цен, спроса, дивиденда и т. п., точнее распределяются капиталовложения и ресурсы, эффективнее работает механизм рынка. Перемены, которые несут передовые информационные технологии, демонстрируют, что рыночная система обладает большими резервами, невостребованными даже в странах с давними рыночными традициями.

В первой лекции указывалось, что свободный рынок — категория абстрактная, далекая от действительности. Куда ближе к ней конкурентный рынок. Теперь настало время посмотреть на них с другой стороны — а что именно там продается и покупается. И свободный, и конкурентный рынки представляют собой сочетание по крайней мере четырех экономических образований — рынков товаров и услуг, денег, ценных бумаг и рабочей силы. За ними стоят уже реальные рынки компьютеров, молока, автосервиса, государственных ценных бумаг, валюты, инженеров и многие другие. Все рынки взаимосвязаны. Когда, допустим, производитель, оперирующий на товарном рынке, разворачивает производство и продажи, он обращается к рынку рабочей силы, покупая там трудовые ресурсы, и к рынкам денег и ценных бумаг, откуда берет средства для финансирования капиталовложений.

Выходит, что в экономике существуют не только отдельные, изолированные рынки, но и единая рыночная система, все элементы которой находятся в определенных соотношениях друг с другом. Роль этих соотношений (пропорций) исключительно велика. Если, скажем, знакомый по первой главе лекции производитель велосипедов, реагируя на спрос, намеревается увеличить выпуск, он может рассчитывать только на те количества материалов, дополнительных работников, капиталов и иных ресурсов, которые в состоянии приобрести на соседних рынках. Соответственно изготовителю материалов лучше всего расширять свой бизнес до предела, обозначенного спросом со стороны производителя велосипедов, и т. д.

Это значит, что экономическая жизнь нашего предпринимателя протекает как бы в двух измерениях. Одно из них (микроэкономическое) характеризует поведение производителя на отдельно взятом рынке. Описывается оно уже известными нам категориями, вроде цен спроса и предложения, частичного равновесия, а также другими, которых коснемся позднее. Одновременно предприниматель объективно вовлекается в куда более широкий экономический процесс, связывающий его скорее не с собратьями по производству и продаже велосипедов, а с теми, кто владеет ресурсами и торгует ими на остальных рынках. В масштабах народного хозяйства этот процесс называется воспроизводственным, или макроэкономическим. Для его измерения используются такие параметры, как совокупный (национальный) доход, потребление, инвестиции, сбережения, средняя норма банковского процента, уровень цен и др.

Многие явления микроэкономического порядка лежат на поверхности, а потому их исследованиям примерно столько лет, сколько самой экономической науке. Понимание того, что в хозяйственных процессах есть еще один, макроэкономический аспект, пришло значительно позже. Одним из первых экономистов, кто обратил внимание на взаимосвязь различных сфер экономики и определил соотношения между ними (потом их назвали условиями макроэкономического равновесия), был К. Маркс. Именно он установил, что в основе указанных соотношений лежат пропорции производства. Нельзя не упомянуть и о его исследованиях первого и второго подразделений общественного производства. К. Маркс выявил пропорции между подразделениями (по стоимости и в натуре), соблюдение которых обеспечивает полное возмещение затрат и бесперебойное развитие экономики. Разработки такого рода можно найти в трудах В. И. Ленина и других марксистов.

К. Маркс и его последователи занимались в основном производственной стороной макроэкономического равновесия, изучали такую экономику, где на всех рынках спрос равен предложению. Здесь их достижения бесспорны. За всю историю экономической мысли пока еще не нашлось ученого, кто сумел бы объяснить цену равновесия лучше К. Маркса. В анализе рыночной системы немало преуспели и представители других, немарксистских теоретических течений. Помимо упоминавшейся кембриджской школы наиболее весомые результаты получили английские экономисты

[2] Jones D. Electronic messages: new role for the carriers // Banking world. London, 1989. Vol. 7, № 2. P. 40.

Дж. М. Кейнс и Дж. Хикс, американские теоретики Э. Хансен, И. Фишер, М. Фридмен, Д. Патинкин и другие специалисты.

Изучение рыночной системы начнем с **товарного рынка**. Сразу заметим: если учитывать макроэкономический аспект, для описания этого рынка мало только одной модели частичного равновесия, о которой шла речь в первой лекции. Вспомним, допустим, ситуацию, когда равновесие на рынке велосипедов оказалось нарушенным по причине увеличения спроса. Механизм рынка ответил временным повышением цен, что создало стимулы для развертывания производства. Раньше мы абстрагировались от вопроса, откуда берутся ресурсы для такого развертывания, за счет каких источников оно осуществляется. Очевидно, однако, что и ресурсы, и источники находятся за пределами велосипедного рынка, а, стало быть, прибегая к ним, производитель вступает в макроэкономический процесс. Рассмотрим его подробнее.

Расширение и модернизация производства не происходят, понятно, сами собой. Требуются капиталовложения, которые надо финансировать. Здесь возможны три основных варианта.

Прежде всего предприниматель вправе использовать самофинансирование, откладывая, сберегая часть прибыли с тем, чтобы потом израсходовать ее на определенные инвестиционные проекты, предъявить инвестиционный спрос. Отметим, что принимать такие решения он будет с постоянной оглядкой на движение банковского процента. Допустим, производитель собирается превратить в капиталовложения некоторую сумму прибыли, причем на каждую 1000 руб. капитальных затрат он ожидает получить 50 руб. дополнительного дохода. То есть вероятная норма прибыли составляет 5 %. Если банковская ставка равна, скажем, 4 %, фабрикант материально заинтересован в реализации инвестиционного проекта, прилив инвестиционного спроса станет свершившимся фактом. В ситуации, когда норма процента достигнет 6 %, он будет действовать совершенно иначе. Вполне вероятно, что предприниматель вообще откажется от капиталовложений, предпочитая поместить свои деньги в банк в расчете на высокий процент. Как видно, чем выше процент, тем ниже склонность к инвестированию, меньше размеры капиталовложений.

Не исключен и другой вариант экономического поведения — прямые заимствования в банковской системе. Последняя, известно, аккумулирует различные типы сбережений, превращая их в банковские депозиты (вклады). В этом случае связь инвестиционного спроса с нормой процента становится еще более отчетливой. По мере повышения процента, а значит, удорожания кредита вложения капитала оказываются все менее рентабельными. Ведь теперь, оценивая целесообразность осуществления того или иного инвестиционного проекта, производитель вынужден считаться с тем, что за пользование кредитом придется много платить. Таким образом, большие проценты отпугивают предпринимателей, заставляют их воздерживаться от капиталовложений, негативно влияют на объем инвестиционного спроса.

Потенциальный инвестор может, наконец, попытаться привлечь капиталы со стороны, обратившись к фондовой бирже. Понятно, что он заинтересован в извлечении оттуда суммы, достаточной для реализации инвестиционного проекта. Поэтому требуется не любой, а довольно высокий курс акций принадлежащего ему велосипедного предприятия. Отсюда следует, что выпуск дополнительного количества акций сам по себе мало продвигает предпринимателя к достижению намеченной цели: чем больше предложение, тем при прочих равных условиях меньше цена, ниже курс акций. Получается, что все зависит от того, каким будет спрос на акции. В состоянии ли предприниматель как-то повлиять на него? Да, такие шансы у него есть, хотя, прямо скажем, выглядят они довольно скромно. Ведь производитель может посулить вкладчику капитала только одно — дивиденд, а это будущий доход, которого пока в действительности не существует.

А теперь посмотрим на ситуацию глазами владельца сбережений, располагающего помимо покупки акций велосипедного завода еще множеством вариантов выгодного размещения своих денег. Для этого субъекта дивиденд — вероятное будущее, зато банковский процент — реальное настоящее. А раз так, то при повышении процентной ставки он скорее направит сбережения в банк, чем понесет их на фондовую биржу. Тогда не исключено снижение спроса на акции, что в сочетании с увеличением их предложения может обернуться падением курса, отрицательно скажется на величине инвестиционного спроса. Данное соотношение (чем выше процент, тем ниже курс акций, и наоборот) носит фундаментальный характер и, как будет показано ниже, лежит в основе механизма денежного рынка.

С течением времени, правда, положение может в корне измениться. Если цена акций станет достаточно низкой, у держателей сбережений, вероятно, проснется интерес к их приобретению. Сбережения начнут перемещаться на фондовую биржу, способствуя повышению курса акций и снижению нормы процента. Но это после того, как произойдет реальное снижение курса акций. Что же касается текущей, краткосрочной перспективы, то всякое увеличение (уменьшение) процентной ставки чревато снижением (повышением) цены акций.

Итак, у нас есть достаточно оснований, чтобы определить зависимость динамики инвестиционного спроса (I) от изменений уровня процента (r): при любых вариантах финансирования капиталовложений их величина снижается при повышении процента, и наоборот. Кривая инвестиционного спроса приведена на рис. 3.1.

Инвестиционный спрос — только одна составляющая макроэкономического равновесия товарных рынков. Другая — предложение сбережений. Определить функцию сбережений сравнительно несложно. Очевидно, что всякий доход, остающийся после уплаты налогов, распадается на две части: текущий спрос и сбережения. Так что последние попадают в определенную зависимость от размеров совокупного дохода.

Рис. 3.1

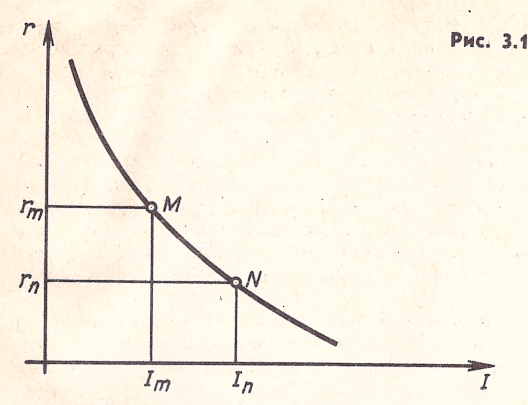
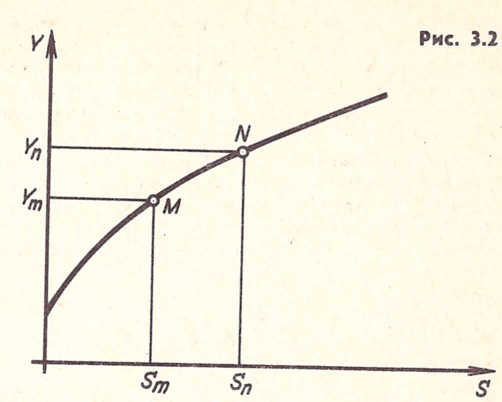


Рис. 3.2



Отметим одно важное обстоятельство. Как доказано мировой экономической наукой, связь между доходом и сбережениями является нелинейной. Экономический смысл этой зависимости состоит в том, что по мере роста потребительских доходов их обладатели все больше склонны к сбережению и все меньше — к текущему потреблению. Когда допустим, человек зарабатывает 300 руб., то откладывает, скажем, 30 руб. (норма сбережений равна 10 %). Если же доход поднимается до 900 руб., то, как правило, эта норма изменяется. Богатый потребитель будет ее увеличивать, сберегая уже не 10 % дохода (90 руб.), а куда больше. Зависимость сбережений от дохода продемонстрирована на рис. 3.2 (S — сбережения, Y — доход).

Теперь, располагая функциями спроса и предложения, мы можем сформулировать условие равновесия. Предположим, что на денежном рынке установилась определенная процентная ставка r_m. Тогда по отношению к товарным рынкам ее можно считать внешним фактором, величина которого заранее известна. При такой норме процента предприниматели будут готовы предъявить инвестиционный спрос в объеме I_m. Для того чтобы он был полностью удовлетворен, необходимо предложение сбережений в размере S_m, чему соответствует доход Y_m. Равновесие товарных рынков обозначено точкой М, когда

$$I_m = S_m \, . \qquad (3.1)$$

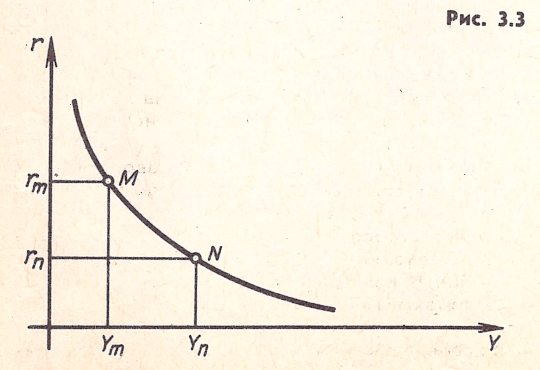
При ином, например, более низком, уровне процента инвестиционный спрос повышается до I_n. Теперь равновесие товарных рынков будет отражать точка N, которой отвечает предложение сбережений S_n при совокупном доходе Y_n.

Таким образом, мы имеем уже две точки (М и N), причем за каждой из них стоит определенное состояние равновесия товарных рынков. Таких точек, понятно, может быть достаточно много: их число зависит от диапазонов допустимых значений процента и совокупного дохода. Если попробовать хотя бы в общих чертах определить границы этих диапазонов, то окажется, что ни r, ни Y не должны принимать отрицательных или нулевых значений; процент вдобавок никогда не опускается ниже минимальной предельной отметки и т. д. Отложив по осям координат r и Y и соединив все точки равновесия непрерывной линией, получим кривую равновесия товарных рынков IS (рис. 3.3). К ней мы еще вернемся, когда будем рассматривать взаимодействие товарных и денежного рынков, описывать их совместное равновесие.

Приведенные выше рассуждения, казалось бы, довольно абстрактны. Но это только внешнее впечатление. На самом деле они имеют немалый практический смысл.

Прежде всего отметим, что макроэкономическое равновесие товарных рынков весьма неустойчиво. Ведь производители, формируя инвестиционный спрос, имеют в виду ту ожидаемую норму

Рис. 3.3



прибыли, которую они собираются получить в будущем, тогда как совокупные сбережения определяются совсем другими обстоятельствами. Владельцы денежных доходов делят их на потребление и сбережения, исходя из величины этих доходов в прошлом или настоящем, интересуясь ценами потребительских товаров и услуг, и т. д. Поэтому, вообще говоря, нет особой уверенности в том, что в экономике обязательно случится счастливое совпадение и инвестиции уравняются со сбережениями.

А несовпадения чреваты крупными хозяйственными неприятностями. Так, если при данных уровнях процента и дохода предложение сбережений отстает от инвестиционного спроса, то становится вероятным появление по крайней мере двух опасных для экономики эффектов. С одной стороны, ограничиваются размеры капиталовложений, а значит, и перспективы расширения производства и предложения. С другой стороны, чем меньше сбережения, тем больше текущий спрос. Очевидно, что, соединившись вместе, оба эффекта оказывают повышающее давление на цены, дезорганизуют товарные рынки, усиливают инфляционный процесс.

Возможен и такой поворот событий, когда предложение сбережений превысит инвестиционный спрос. В этом случае не исключена комбинация низкого текущего спроса и мощного потока капиталовложений, быстрого развертывания производства и предложения. Она может обернуться падением цен, промышленным спадом и ростом безработицы.

Не будем забывать и о том, что даже в ситуации, когда совокупные инвестиции и сбережения балансируются по объемам, последние еще должны попасть в руки тех производителей, кто в них нуждается. А это вовсе не обязательно. Дорогу, по которой движутся сбережения, перегораживают слишком высокие процентные ставки, из-за чего многие предприниматели не в состоянии подступиться к кредиту, государство, привлекающее сбережения для финансирования своей деятельности и, следовательно, мешающее их превращению в инвестиции, другие обстоятельства.

Какие выводы отсюда следуют? Во-первых, есть основания утверждать, что рыночный механизм не обеспечивает устойчивого соответствия между инвестиционным спросом и предложением сбережений, без поддержания которого, как мы убедились, рыночная система функционировать не может. Выходит, что для решения этой проблемы требуется активное участие государства. Речь идет, в частности, о его структурной политике, необходимость осуществления которой была обозначена во второй лекции цикла.

Проводится она в разных формах. Когда, скажем, ощущается избыток текущего спроса, нехватка сбережений или кредит непомерно дорог, государство, опасаясь инфляционных перекосов, может взять на себя стимулирование предложения товаров и услуг. Одновременно оно пускает в ход весь комплекс мер антиинфляционного регулирования. Если же в экономике наблюдается слишком высокий уровень сбережений, а размеры текущего спроса явно недостаточны, государство разворачивает регулирование в обратную сторону, стараясь не допустить сокращения производства. В любом случае его структурная политика строится так, чтобы помочь рыночным силам уравновесить инвестиционный спрос и предложение сбережений.

Во-вторых, современное рыночное хозяйство нуждается в развитой системе аккумуляции сбережений. Ядром ее являются банки и фондовые биржи, о которых, как мы условливались, речь пойдет в следующей лекции. Отметим лишь: эта система должна вобрать в себя как можно больше сбережений, свести к минимуму те из них, что застревают в карманах обладателей денежных доходов. Иначе говоря, требуется такая организация сбережений, при которой они всегда доступны для потенциальных инвесторов, легко превращаются в капиталовложения.

В-третьих, поддержание макроэкономического равновесия товарных рынков невозможно без умелой денежной политики государства. В частности, государство не должно допускать длительного сохранения высоких процентных ставок, когда они становятся непреодолимыми барьерами, отделяющими инвестиции от сбережений, не позволяющими последним прорваться в сферу производства. Используя косвенные приемы воздействия на процентные ставки, государство должно позаботиться и о том, чтобы не деформировать процессы, протекающие на денежном рынке.

В-четвертых, установлению равновесия товарных рынков сильно мешает инфляция. Из всей суммы порождаемых ею негативных эффектов (они рассматриваются в отдельной лекции) укажем только один: инфляционная обстановка обычно вызывает смещение предпочтений владельцев денежных доходов, стимулируя текущий спрос в ущерб сбережениям. Поскольку в результате цены растут, обладатели доходов стараются еще больше тратить и еще меньше сберегать, что вызывает новый виток повышения цен. Указанный инфляционный механизм, как видно, имеет тенденцию к самовоспроизводству, а это значит, что достижение равновесия товарных рынков затягивается на неопределенный срок. Поэтому в любых действиях государства, направленных на устранение инфляции, можно видеть меры, укрепляющие рыночную систему, способствующие нормальному функционированию товарных рынков.

В-пятых, необходимо исключить или хотя бы значительно сократить непроизводительное расходование сбережений. Когда, к примеру, существует бюджетный дефицит, государство прибегает к займам для того, чтобы его покрыть. Но ведь оно берет в долг у тех, кто располагает сбережениями, а следовательно, отнимает их у будущих инвесторов. Получается, что, если государство живет не по средствам, тратит больше, чем ему положено, неизбежно неравновесие товарных рынков, замедление поступательного развития экономики. В критических ситуациях, отмеченных непомерно большим дефицитом бюджета, становится вероятным даже прекращение экономического роста.

Товарные рынки, как мы знаем, работают не сами по себе, а лишь в контакте с другими элемента-

ми рыночной системы. Одним из них является **денежный рынок**, связанный с товарными, прежде всего, через процентные ставки.

Для того чтобы разобраться в устройстве этого рынка, нужно по отдельности рассмотреть предложение денег и спрос на них. Сейчас, когда мы еще не коснулись реальной денежной политики, объяснить предложение денег можно сравнительно просто. Его организует государство, выполняя уже известную нам функцию в рыночной экономике. Делает это центральный банк как путем денежной эмиссии, так и посредством управления прочими банками, а также осуществляя операции на фондовой бирже.

Намного сложнее обстоит дело с определением спроса на деньги. Пока что отчетливо вырисовывается только та его часть, что связана с обслуживанием торговых и платежных операций. Действительно, все участники экономической системы должны располагать определенными суммами денег для того, чтобы покупать друг у друга товары, услуги и факторы производства. Такой фрагмент общего спроса на деньги обычно называют операционным. Добавим, что в него еще входит некоторый денежный резерв, с помощью которого производители и потребители стараются как-то обезопасить себя от превратностей рыночной конъюнктуры.

От чего зависит операционный спрос на деньги? В первую очередь он обусловлен тем, сколько товаров, услуг и факторов производства находится на рынках и по каким ценам они там продаются. Понятно, что масса покупаемого связана с величиной совокупного дохода. Последним фактором, определяющим операционный спрос, является скорость оборота денег. Тогда характер функции операционного спроса на деньги можно описать следующим образом: чем выше совокупный доход и цены, чем ниже скорость оборота, тем больше надо денег для обслуживания перемещения товаров, услуг и факторов производства[3]. Если m_d^t — операционный спрос на деньги, p — темп роста цен, Y — объем совокупного дохода, h — скорость оборота денег, то:

$$m_d^t = \frac{1}{h} pY. \qquad (3.2)$$

Очевидно, однако, что часть денежных доходов сберегается. При этом, что принципиально важно, участники экономической системы имеют немалую свободу выбора по поводу того, в какой именно форме держать свои сбережения. Они вправе накапливать их в виде наличных денег (ликвидных средств), вкладывать в ценные бумаги (акции, облигации и другие), приобретать материальные ценности, но не с тем, разумеется, чтобы их потреблять. Последняя форма сбережений чаще всего, заметим, встречается в инфляционной экономике, демонстрируя недоверие граждан не только к покупательной способности денег, но и к самим институтам рыночного хозяйства — банкам, биржам и т. п. Не исключен и такой вариант сбережений, как покупка недвижимости (скажем, дома или земельного участка) в расчете на ренту.

У каждого способа размещения сбережений есть свои плюсы и минусы, влияющие на предпочтения субъектов рыночной экономики. Ликвидная форма, рассуждают они, пусть и не приносит дивиденда (как в случае с ценными бумагами), зато более надежна хотя бы потому, что деньги остаются, как говорится, при себе. Меньше их уж никак не станет, а игра на бирже может обернуться как дополнительным богатством, так и разорением. Покупка государственных облигаций даст постоянный, твердый дивиденд, тогда как приобретение акций доставит, вероятно, гораздо больший доход. Впрочем, опасаются субъекты, в случае падения их курса можно вообще остаться ни с чем.

Таким образом, получается, что и производители, и потребители предъявляют еще один, никак не связанный с передвижением товарных масс спрос на деньги. Он обусловлен распределением сбережений, а именно тем, какую их часть субъекты оставят в виде наличных денег и сколько израсходуют прежде всего на приобретение ценных бумаг. Такой спрос на деньги носит, вообще говоря, спекулятивный характер, ибо отражает не стремление купить товары и факторы производства, а желание повыгоднее разместить сбережения.

Чем руководствуется субъект, когда устраивает дележ сбережений, пытается отыскать наиболее эффективную форму их существования? Во главу угла он ставит колебания процентных ставок, прекрасно понимая, что с ними неразрывно связаны изменения ситуации на рынке ценных бумаг. Если, допустим, процентные ставки высоки, то это свидетельствует о том, что ценные бумаги сравнительно дешевы. Собственник сбережений, стараясь воспользоваться удачным стечением обстоятельств, начинает их покупать. Понятно, что коль объем сбережений остался постоянным, такие действия равнозначны сокращению спекулятивного спроса на деньги.

Возьмем противоположную ситуацию, когда процентные ставки низкие. Обладатель сбережений видит в этом сигнал, указывающий, что ценные бумаги сто́ят дорого. Он будет воздерживаться от похода на фондовую биржу, выжидать, отдавая предпочтение ликвидности. Соответственно увеличится спекулятивный спрос на деньги.

В целом обнаруживается определенная функциональная зависимость спекулятивного спроса на деньги от движения процентных ставок: чем выше ставки, тем ниже спрос, и наоборот. Теперь у нас есть все для того, чтобы сформулировать функцию общего спроса на деньги. Если r — уровень процентных ставок, то

$$m_d = \frac{1}{h} pY + L(r). \qquad (3.3)$$

[3] Легко убедиться, что такое понимание спроса на деньги мало отличается от выведенного К. Марксом закона количества денег, необходимых для обращения, который можно найти в любом нашем учебнике политэкономии. И в этом пункте мировую экономическую науку можно считать в известном смысле марксистской.

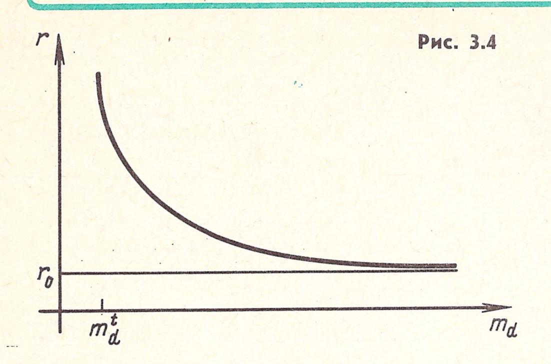


Рис. 3.4

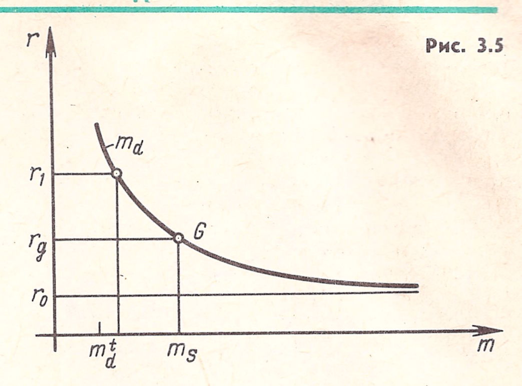


Рис. 3.5

Графическое изображение функции спроса на деньги дано на рис. 3.4.

Кривая спроса на деньги нуждается в небольшом комментарии. Отметим, что она не касается оси r, поскольку, напомним, одна часть спроса на деньги не связана с величиной процента и определяется уровнями дохода и цен, а также скоростью оборота денег. Норма процента никогда не может упасть ниже минимальной предельной отметки r_0, а потому кривая спроса на деньги асимптотически приближается к прямой $r=r_0$.

Функция спроса на деньги нам известна. Там, где формируется предложение денег, будем считать, полностью господствует государство, устанавливая такую его величину, какую сочтет нужной. Тогда можно определить условие равновесия рассматриваемого рынка в виде равенства предложения денег (m_s) и спроса на них:

$$m_s=m_d=\frac{1}{h}pY+L(r). \quad (3.4)$$

Если спрос на деньги описывается кривой m_d, а предложение денег отражает прямая m_s, то равновесие денежного рынка достигается в точке G, которой соответствует норма процента r_g (рис. 3.5).

Проанализируем механизм денежного рынка. Допустим, что ставка процента превышает уровень равновесия, составляя величину r_1. Это значит, что спекулятивный спрос на деньги будет снижаться, поскольку владельцы сбережений направят их на приобретение ценных бумаг. Спрос на эти бумаги возрастет, вслед за ним и их цены, что скажется на норме процента. Последняя начнет снижаться вплоть до отметки равновесия. Когда же, наоборот, процентная ставка оказывается меньше значения, свойственного равновесию, сокращается число желающих держать свои сбережения в ценных бумагах. Те, у кого есть сбережения, будут все больше предпочитать ликвидность, сознавая, что низкие проценты тождественны высоким ценам на акции. Спрос на них упадет, что вызовет повышение курса. Это отразится на процентных ставках, которые пойдут вверх, к уровню равновесия. Так работает свободный рынок денег.

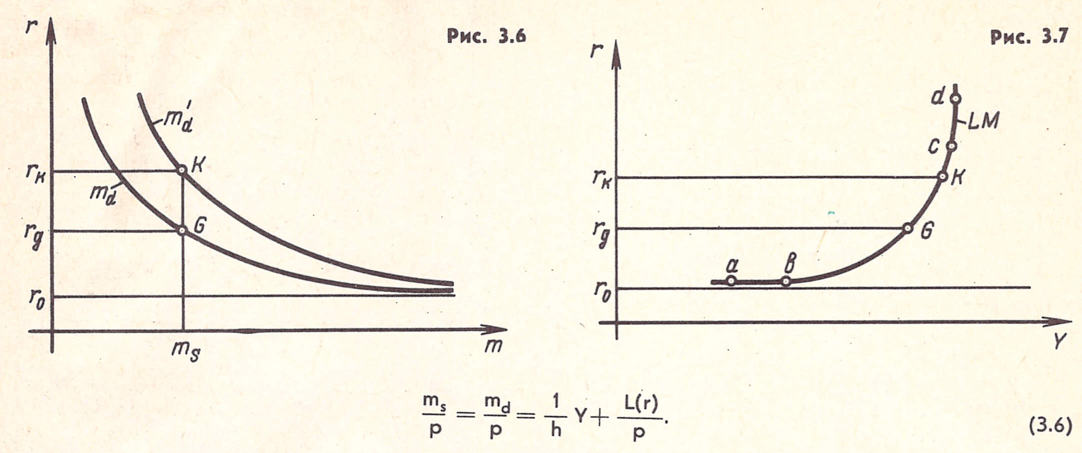
В действительности, понятно, столь идеального механизма не существует. Рыночные процессы искажаются, в частности, из-за инфляции. И, как можно догадаться, ее первой жертвой является как раз денежный рынок. Поэтому в наши представления о его равновесии надо внести первые коррективы.

Обратимся к уравнению (3.3). Очевидно, что представленный в нем спрос на деньги неразрывно связан с динамикой цен. Предположим, что в экономике происходит бурная инфляция, которая воплощается в быстром повышении темпа роста цен. Разбирая товарные рынки, мы видели, что она может привести к замедлению экономического развития, а то и вовсе к его остановке. Если же исходить из формулы (3.3), то вполне вероятно, что крайне неприятное для экономики сочетание высокого уровня инфляции (p) и низкого показателя роста продаж и дохода (Y) выразится в увеличении спроса на деньги. Надо лишь, чтобы повышение цен перекрывало снижение дохода, а это нередко бывает на практике.

Но ведь, судя по выражению (3.4), именно величина спроса служит ориентиром для государства, пытающегося подстроить к нему предложение и уравновесить таким способом денежный рынок. Выходит, что, полагаясь на условие равновесия (3.4), государство будет только снабжать деньгами заведомо инфляционную экономику, придавать ненужную устойчивость процессу инфляции, подливать масла в огонь. Отсюда можно сделать вывод: уравнения (3.3) и (3.4), пригодные для описания свободного денежного рынка, реагирующего на столь же свободные колебания цен, дают неточные сигналы государству, когда оно действует в пораженной инфляцией экономике.

Для того чтобы составить представление о нормальном, неинфляционном состоянии денежного рынка, верной ориентации денежной политики государства, указанные формулы надо преобразовать, убрать из них влияние цен. Разделив выражения (3.3) и (3.4) на p, получим

$$\frac{m_d}{p}=\frac{1}{h}Y+\frac{L(r)}{p}; \quad (3.5)$$



$$\frac{m_s}{p}=\frac{m_d}{p}=\frac{1}{h}Y+\frac{L(r)}{p}. \qquad (3.6)$$

Здесь необходимо еще одно уточнение. До сих пор мы допускали, что операционный и спекулятивный спрос на деньги формируется, так сказать, с нуля. На самом деле, конечно, этого нет. В любой момент времени участники экономической системы уже располагают определенной денежной массой, а цены, доход, скорость оборота, процент, по сути, влияют лишь на ее изменения. Справедливости ради укажем, что такое дополнение в принципе не меняет ни характера кривой спроса на деньги, ни смысла условия равновесия денежного рынка. Обозначив имеющийся объем денежной массы m_0 и придав более общую форму уравнению (3.5), сформулируем новое условие равновесия рынка денег:

$$\frac{m_s}{p}=\frac{m_d}{p}=L(Y, r, \frac{m_0}{p}). \qquad (3.7)$$

Теперь проанализируем, как развернутся события на денежном рынке в случае изменения спроса на деньги и их предложения.

Начнем со спроса. Если предположить, что величина предложения денег остается постоянной, ситуация на рынке попадет в зависимость от динамики спроса. Последний определяется движением совокупного дохода, причем это касается не только его операционной составляющей, но и другой, спекулятивной части. Дело в том, что, хотя предпочтения ликвидности по-прежнему регулируются процентом, по мере роста или снижения дохода увеличивается или уменьшается общая сумма сберегаемого, а значит, и объем спекулятивного спроса на деньги.

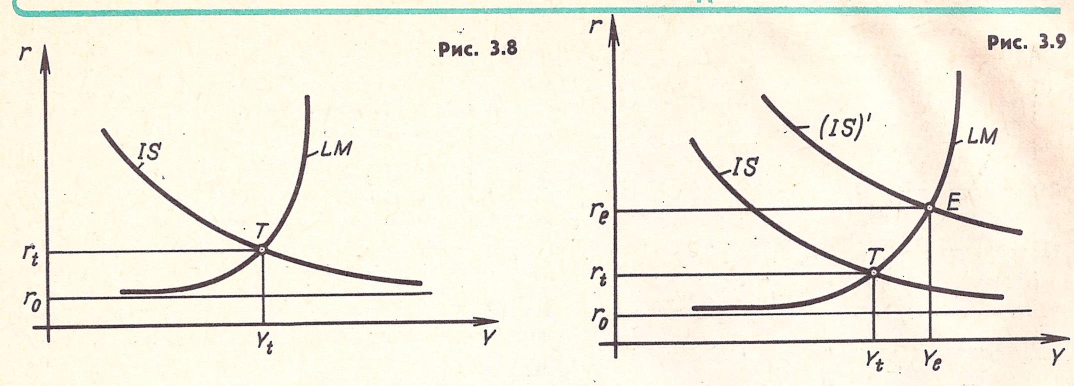
Приведем пример. Допустим, что из дохода, равного 500 руб., сберегаются 200 руб. Сообразуясь с существующей процентной ставкой, обладатель дохода распределяет эту сумму так: 100 руб.— вложения в ценные бумаги, 100 руб.— спекулятивный спрос на деньги. Пусть доход увеличился, составив 1000 руб. Тогда, имея в виду характер кривой сбережений (рис. 3.2), можно ожидать, что их величина поднимется, скажем, до 500 руб. Очевидно, что вслед за ней будет возрастать и спекулятивный спрос, который достигнет, возможно, 250 руб.

Таким образом, в случае повышения совокупного дохода общий спрос на деньги отразит уже новая кривая m_d', и пройдет она правее и выше старой кривой m_d (рис. 3.6) При неизменном предложении денег равновесие рассматриваемого рынка будет теперь представлять точка К, которой соответствует более высокая норма процента r_k.

Как видно, сначала равновесие денежного рынка изображала точка G, потом — К, причем движение от G до К происходило вместе с изменениями процента и дохода. Тогда мы можем поступить точно так же, как и при анализе товарных рынков, а именно: соединить точки G и К непрерывной линией, получив кривую равновесия денежного рынка (рис. 3.7).

На рис. 3.7 кривая LM — геометрическое место точек, каждая из которых представляет собой определенное состояние равновесия денежного рынка. Горизонтальный участок ab отражает то обстоятельство, что ниже минимальной процентной ставки r_0 ее рыночные значения опуститься не могут. Следовательно, там, ниже r_0, исключено всякое равновесие денежного рынка. Иной экономический смысл имеют точки равновесия, расположенные вдоль отрезка cd. Они представляют собой столь высокие уровни процента, при которых спекулятивный спрос на деньги будет близок к нулю. В такой ситуации владельцы сбережений предпочтут держать их в виде ценных бумаг.

Ну а сейчас надо вспомнить наши рассуждения, касавшиеся равновесия товарных рынков, и соответственно кривую, приведенную на рис. 3.3. Если сравнить ее с той, что изображена на рис. 3.7, то легко заметить: и кривая равновесия товарных рынков IS, и кривая равновесия денежного рынка LM построены в одних и тех же координатах, зависят от изменений процента (r) и дохода (Y). Осталось лишь соединить оба рисунка в один, получив таким образом картину совместного, общего равновесия рынков товаров и денег. На рис. 3.8 показано, что одновременное равновесие достигается в точке Т, которой отвечают значения процента r_t и дохода Y_t.



Такова графическая иллюстрация знаменитой модели «инвестиции—сбережения—предпочтения ликвидности—деньги» (ISLM model), известной также под названием **модели Хикса—Хансена**. Ее аналитическим аппаратом с успехом пользуются представители разных течений современной экономической науки.

Модель Хикса—Хансена открывает богатые возможности для исследования взаимодействия рынков товаров и денег. В частности, можно попытаться узнать, насколько устойчиво их совместное равновесие, долго ли оно сохраняется, как на нем сказываются те или иные варианты государственного регулирования, инфляция и т. п. Допустим, что, когда рыночная система находилась в состоянии равновесия, в экономике произошло улучшение инвестиционного климата. Такое случается в периоды массового освоения передовых технологий, в результате целенаправленных действий государства и по другим причинам. Предприниматели, более оптимистично расценивая перспективы производства и ориентируясь на существующую норму процента, увеличат капиталовложения, используя в этих целях имеющиеся запасы сбережений. Тогда равновесие товарных рынков будет описываться уже другой кривой — (IS)', которая пройдет правее и выше прежней кривой — IS (рис. 3.9).

Рост инвестиций вызовет расширение производства, что в свою очередь приведет к повышению объема совокупного дохода. Такой поворот событий не пройдет незамеченным на денежном рынке. Поскольку предложение денег остается постоянным, а часть прироста дохода превратится в дополнительный спрос на деньги, он отреагирует повышением процентной ставки от r_t до r_e. Но теперь, когда норма процента поползла вверх, вновь заработает механизм рынка товаров. Оценивая будущую норму прибыли в условиях постепенного удорожания кредита производители начнут потихоньку свертывать инвестиционный спрос. Произойдет торможение роста капиталовложений, производства и совокупного дохода. Процессы, развернувшиеся на товарных рынках, будут постепенно успокаиваться, затухать. То же случится и на денежном рынке. Ведь чем стабильнее размеры совокупного дохода, а значит, и спроса на деньги, тем устойчивее уровни процентных ставок. В конечном итоге в рыночной системе воцарится новое равновесие, обозначенное на рис. 3.9 точкой E.

Эти соображения имеют немалое значение для понимания внутреннего устройства рыночной системы. Оказывается, что, воспринимая импульсы извне (в нашем примере улучшение инвестиционного климата)[4], рыночная система способна перемещаться из одного состояния равновесия в другое. Весьма существенно: если поначалу вслед за импульсом идет всплеск хозяйственной активности, то затем, взаимодействуя друг с другом, рынки товаров и денег гасят ее, стабилизируют положение. Заметим, что, как показывают математико-статистические расчеты, установление нового взаимного равновесия обычно требует сравнительно короткого времени.

Таким образом, рыночная система располагает механизмом, который в состоянии довольно эффективно регулировать инвестиции, производство, сбережения, процентные ставки и многое другое. Но это механизм преимущественно краткосрочного действия. Организовать экономические процессы, чье завершение возможно лишь в отдаленной перспективе, ему явно не по силам. Требуется основательное вмешательство государства, особенно в ситуациях, когда надвигаются стратегические перемены в области науки и технологии, крупномасштабные преобразования производства. Именно такой, вспомним, была одна из функций государства, сформулированных во второй лекции.

Выше отмечалось, что положение на денежном рынке в основном определяется изменениями двух факторов — спроса на деньги и их предложения. Занявшись изучением влияния первого фактора, мы в конце концов подошли к модели Хикса — Хансена и анализу совместного равновесия рынков товаров и денег. Осталось посмотреть, что происходит на денежном рынке, когда меняется предложение денег. Вопрос этот исключительно важен. Ведь если спрос на деньги формируют производители и потребители, то за предложением денег стоит государст-

[4] Мы рассматривали ситуацию, где в роли нарушителя совместного равновесия выступал рынок товаров. Нечто похожее происходит и тогда, когда виновником является денежный рынок. Понятно, что в этом случае рыночный механизм будет действовать в противоположном направлении.

во. И поступить оно может по-разному. Когда ему удается наладить эффективную денежную политику, правильно организовать предложение денег, создаются предпосылки для устойчивого неинфляционного развития экономики. Но, судя по практике, нередко бывает и так, что государство по тем или иным причинам дезорганизует денежный рынок, безмерно наращивая предложение денег[5]. В этом случае оно превращается в возбудителя инфляционной болезни — тяжелого недуга, поражающего все народное хозяйство.

Проанализируем ситуацию подробнее. На рис. 3.10 сохранены те же обозначения, что использовались для объясненения равновесия денежного рынка (рис. 3.5). Теперь представим, что государство увеличило предложение денег, доведя его до величины m_s'. Если спрос на деньги остался постоянным, процентная ставка начнет движение от r_g к r_f вдоль кривой m_d. Нарушение равновесия скажется на состоянии товарных рынков. Ощутив удешевление кредита, они ответят увеличением инвестиций, производства, занятости и совокупного дохода. Затем, как мы уже знаем (рис. 3.6), рыночный процесс пойдет в обратном направлении, переместится на денежный рынок. Расширение объема совокупного дохода вызовет рост спроса на деньги (он будет описываться новой кривой m_d'), результатом чего станут повышение нормы процента от r_f до r_g и установление равновесия рынка денег на сей раз в точке Q.

Обратим внимание на экономический механизм, фрагмент которого изображен на рис. 3.10 отрезком GF. Если вдуматься, то выходит, что государство, применяя инструменты денежной политики и регулярно повышая предложение денег, способно оказывать понижающее воздействие на процентные ставки, а через них — стимулировать инвестиции, производство и занятость. Иначе говоря, рыночная система устроена так, что в ситуациях, когда нужно подстегнуть экономику, государство может воспользоваться своим особым положением на денежном рынке, где оно является главным регулятором предложения денег.

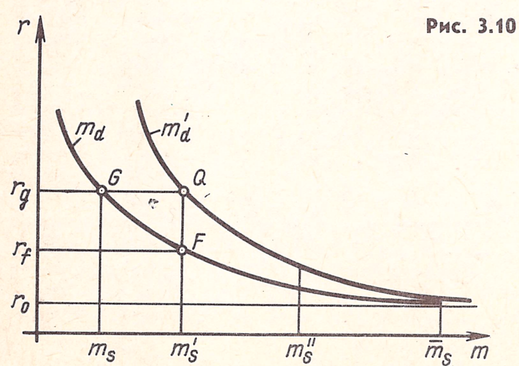
Именно это и случилось в действительности. Речь идет о систематическом преднамеренном нарушении равновесия денежного рынка, с тем чтобы повлиять на уровень процента, привести инвестиционный спрос в соответствие с предложением сбережений, помочь установить другие макроэкономические пропорции. Такую денежную политику обычно называют кейнсианской, отмечая тем самым заслуги выдающегося экономиста нашего столетия Дж. М. Кейнса в исследовании этого и иных механизмов современного рыночного хозяйства.

С течением времени кейнсианская денежная политика превратилась в один из наиболее распространенных способов государственного воздействия на экономику. Сейчас уже, пожалуй, трудно назвать страну с развитым рыночным хозяйством, где сумели бы обойтись без того или иного варианта денежного регулирования процентных ставок. Довольно скоро, правда, обнаружилось, что оно весьма противоречиво. С одной стороны, как и предполагалось в теории, инвестиции проявили определенную чувствительность к колебаниям нормы процента. Поэтому, поскольку последовательные денежные вливания действительно часто оборачивались удешевлением кредита, происходило хотя и непродолжительное, но все же увеличение капиталовложений и производства, снижение безработицы. С другой стороны, этот результат достигался все более дорогой ценой: в экономике разворачивался процесс инфляции. И чем быстрее росла такая цена, чем глубже укоренялась инфляция, тем сомнительнее становилась повышенная активность государства в сфере денежного обращения. Сама жизнь, хозяйственная практика поставили экономистов и политиков перед необходимостью выработать какой-то регламент, правила поведения государства на денежном рынке, которые позволили бы одновременно и сохранить регулирующую функцию денежной политики, и сделать ее неинфляционной.

Контуры этого регламента мы определим позже, когда вплотную подойдем к денежной политике государства. А пока что продолжим разбор ситуаций, возникающих на денежном рынке из-за изменений предложения денег. Он-то и даст возможность установить подходы к правильной организации денежной политики.

Вернемся снова к рис. 3.10, где показано, как денежный рынок, взаимодействуя с товарными, переходит из одного состояния равновесия (точка G) в другое (точка Q). Такая трансфор-

Рис. 3.10



[5] Проблемам инфляции и антиинфляционного регулирования посвящено несколько лекций цикла.

мация становится возможной потому, что предложение денег достигает значения m'_s. Наверное, нечто подобное произойдет и тогда, когда величина предложения денег будет равной m''_s или еще больше увеличится, приближаясь к отметке $\bar{m}_s$. Поначалу процентные ставки опять пойдут вниз, стимулируя инвестиции и производство. Возрастет совокупный доход, а вместе с ним и спрос на деньги, что вызовет повышение уровня процента и установление нового равновесия рынка денег. Ну а если государство, перейдя рубеж $\bar{m}_s$, двинется дальше, продолжая делать экономике все новые и новые денежные инъекции?

В этом случае ее ждут тяжелые времена. Поскольку процент ни при каких обстоятельствах не может быть меньше минимальной предельной нормы r_0, постольку государство, выводя предложение денег за границу $\bar{m}_s$, уже не в состоянии добиться удешевления кредита. Выходит, что величина $\bar{m}_s$ — тот предел, за которым денежного регулирования процентных ставок больше не существует. Но ведь, как мы знаем, инвестиции реагируют только на изменения этих ставок. Если они не снижаются, то товарные рынки перестают ощущать влияние денежного рынка, прекращается рост капиталовложений, в результате чего становится невозможным дальнейшее расширение производства, совокупного дохода, а значит, и спроса на деньги.

Добавим еще, что, когда государство бездумно раздувает предложение денег, снижая процентную ставку до критически низкой отметки r_0, оно провоцирует исключительно высокие предпочтения ликвидности. Напомним: обладатель сбережений видит в низкой норме процента верный признак того, что ценные бумаги слишком дороги, а потому отказывается от их приобретения, выжидает, держит деньги при себе. Негативное давление на капиталовложения, таким образом, возрастает.

Итак, при безудержном увеличении предложения денег на денежном рынке возникает особая, весьма опасная для экономики ситуация. Ее характеризует нарушение контактов внутри рыночной системы, что препятствует восстановлению равновесия рынка денег. Действительно, рис. 3.10 отражает то обстоятельство, что за пределами $\bar{m}_s$ уже нет никаких новых кривых спроса на деньги, а стало быть, и точек равновесия. В мировой экономической науке такую ситуацию именуют **ликвидной ловушкой**.

Что же происходит в экономике, угодившей в ликвидную ловушку? Если взять денежный рынок, то там продолжает нарастать предложение денег при стабильно низкой норме процента. Одновременно на товарных рынках, лишенных стимулирующих импульсов со стороны денежного рынка, останавливается рост инвестиций, производства и предложения. Получается, что в народное хозяйство поступает увеличивающаяся денежная масса, которая имеет явно недостаточное товарное покрытие. Понятно, что от этой неприятной комбинации нельзя ждать ничего, кроме инфляции.

Казалось бы, у экономики есть простой шанс выбраться из ликвидной ловушки. И связан он с упоминавшимся в первой лекции эффектом Пигу. В самом деле, ведь расширение предложения денег влияет на совокупный доход не только косвенно (через процентные ставки, инвестиции и производство), но и прямо. А раз так, то, располагая более высоким доходом, участники экономической системы будут тратить его прирост как на текущее потребление, так и на сбережения. Поскольку в экономике, попавшей в ликвидную ловушку, происходит инфляционный рост цен, субъекты, действуя в строгом соответствии с эффектом Пигу, станут меньше потреблять и больше сберегать. Вспомним, что такое их поведение продиктовано здоровой рыночной психологией, надеждами на будущее снижение цен, желанием сохранить реальную ценность сбережений. Легко заметить, что тогда начинает просматриваться выход из ликвидной ловушки: часть сбережений превратится в дополнительный спрос на деньги, ставка процента пойдет вверх, способствуя установлению равновесия денежного рынка даже при предложении денег, равном или превышающем величину $\bar{m}_s$.

Такое, однако, может состояться лишь при условии, что эффект реальных кассовых остатков действительно имеет место. А в экономике, страдающей от инфляции, это весьма сомнительно. Выше уже отмечалось, что инфляционная обстановка порождает не только рост цен, но и связанные с ним коренные изменения хозяйственной психологии. Переставая верить в возможность снижения цен, субъекты формируют инфляционные ожидания и ориентируют на них свои экономические решения. Они начинают нагнетать текущий спрос в ущерб сбережениям, что равнозначно прекращению действия эффекта Пигу. Таким образом, оказавшись в ликвидной ловушке, экономика так в ней и остается. Более того, ловушка еще и запирается замком инфляционных ожиданий.

Отсюда следует, что денежный рынок не располагает собственными механизмами преодоления ликвидной ловушки. Лучше, конечно, в нее не попадать. Но уж если это случилось, то выбраться можно только при благоприятном повороте событий на рынках товаров. Имеются в виду, например, улучшение инвестиционного климата (рис. 3.9) или какие-то иные обстоятельства, которые способны разрядить ситуацию на денежном рынке, вывести его из ликвидной ловушки. Дело в том, что позитивные перемены такого рода выражаются в увеличении совокупного дохода, что влечет за собой рост спроса на деньги, повышение процентных ставок и т. д.

Если принять во внимание эффект ликвидной ловушки, то нам придется вновь скорректировать условие равновесия денежного рынка. Судя по его прежней формулировке [уравнение (3.7)], равновесие достижимо при любых значениях предложения денег. Но, как мы убедились, это далеко не так. Восстановление равновесия возможно лишь тогда, когда предложение денег не выходит за максимально допустимый предел $\bar{m}_s$. Поэтому для описания равновесия денеж-

ного рынка требуются не одно, а два условия:

$$\left.\begin{aligned} \frac{m_s}{p} = \frac{m_d}{p} = L\left(Y', r', \frac{m_0}{p}\right); \\ m_s < \bar{m}_s. \end{aligned}\right\} \qquad (3.8)$$

Когда государство увлекается денежной экспансией, над экономикой нависает угроза инфляции хотя бы из-за риска попадания в ликвидную ловушку. Но это еще не все. Серьезные инфляционные опасности подстерегают ее даже при условии, что государство действует предельно осторожно, старается контролировать предложение денег, не приближаясь к критическому рубежу $\bar{m}_s$. На рис. 3.11 изображена работа механизмов денежного рынка в ситуациях, далеких от ликвидной ловушки. Иными словами, все значения предложения денег значительно меньше максимального уровня $\bar{m}_s$.

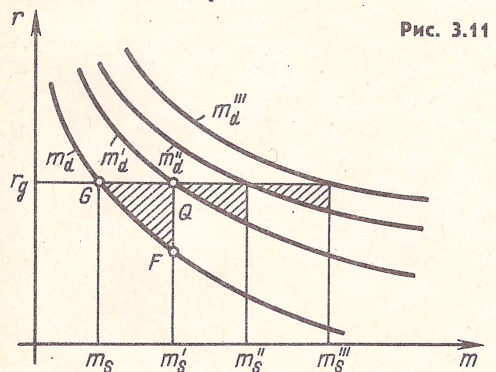


Рис. 3.11

Механизм взаимодействия рынков товаров и денег, представленный на рис. 3.11 заштрихованной областью GFQ, нам уже известен. Укажем лишь, что он, как и другие рыночные механизмы, действует в пределах сравнительно небольшого промежутка времени. То есть денежный рынок довольно быстро проходит путь от состояния равновесия G до состояния Q.

Пусть денежный рынок находится в положении равновесия, обозначенном точкой Q. Предположим, что государство, намереваясь дать еще один импульс капиталовложениям и производству, прибегает к расширению предложения денег до величины m_s''. Ясно, что снова заработают механизмы товарных рынков, вызвав очередное повышение совокупного дохода. Но вот распределяться он уже будет несколько иначе, чем прежде. Ведь денежная экспансия, придав ускорение механизмам рыночной системы, одновременно способствовала укреплению инфляционных ожиданий. Руководствуясь ими, наблюдая повышение цен, субъекты экономики предпочтут не столько сберегать прирост дохода, сколько направлять его на текущее потребление. Начнется торможение роста сбережений, а следовательно, и спроса на деньги. Поэтому новая кривая спроса m_d'' пройдет не только правее и выше предыдущей. Она станет более пологой, отражая тот факт, что нарастание спроса на деньги будет происходить гораздо медленее. Соответственно уменьшится площадь заштрихованной области, находящейся справа от сектора GFQ.

Государство, разумеется, вправе и дальше нагнетать предложение денег, неуклонно продвигаясь, правда, в сторону ликвидной ловушки. На рис. 3.11 такая политическая линия представлена переходом от m_s'' к m_s'''. Очевидно, однако, что реакция товарных рынков, глубже и глубже погружающихся в трясину инфляции, будет все более вялой. Об этом свидетельствует, например, форма кривой m_d'''. Получается так: чем настойчивее государство добивается снижения процентных ставок, тем меньших результатов достигает, тем ниже эффективность его денежной политики.

Как можно было предположить, механизм денежного рынка увязывает только краткосрочные колебания спроса на деньги, их предложения и процентных ставок, когда они измеряются текущими или, допустим, среднемесячными показателями. Если увеличилось предложение денег, то, скажем, через один-два месяца, можно надеяться, произойдет некоторое понижение уровня процента. С течением времени, однако, размах этих колебаний сокращается, а следовательно, краткосрочный эффект работы механизма рынка приближается к нулю. Это относится, конечно, не только к перемещению денежного рынка из положения G в положение Q, но и к любым другим подобным превращениям.

Ну а теперь посмотрим на рынок денег с точки зрения долговременной перспективы. Тут нас ожидает большая неожиданность. События на денежном рынке развиваются так, что в долгосрочной перспективе ставки процента утрачивают всякую связь со спросом и предложением денег. Действительно, судя по рис. 3.11, величина процента, совершая рыночные колебания, поначалу падает, а потом обязательно идет вверх к отметке равновесия r_g. И такое происходит неоднократно. Выходит, что данный уровень процента, вообще говоря, не зависит от того, сколь-

ко раз государство прибегает к денежной экспансии и какое количество денег оно в конце концов вливает в экономику. Этот феномен денежного рынка известен в экономической науке под названием **эффекта Фишера**. Заметим, что его реальность подтверждена сериями эконометрических разработок, когда сравнивались долгосрочные (рассчитанные, например, в среднем за пять лет) значения параметров денежного рынка — нормы процента, предложения денег и т. п.

Оказывается, что денежный рынок работает в двух режимах. Первый — режим краткосрочных рыночных колебаний. С его особенностями мы уже познакомились. Краткосрочное равновесие рынка денег определяется условиями (3.8). Что же касается условия долгосрочного равновесия, то оно должно выглядеть несколько иначе. Во всяком случае, ясно одно: ставкам процента там места не остается.

Условие долгосрочного равновесия денежного рынка (его иной раз называют уравнением Фридмена) имеет следующий вид:

$$\hat{m}_s = \hat{y} + \hat{p}_e. \qquad (3.9)$$

Разберемся в нем подробнее. Первые две переменные особых вопросов, наверное, не вызывают. $\hat{m}_s$ обозначает долгосрочный (среднегодовой) темп роста предложения денег, $\hat{y}$ — долгосрочный (среднегодовой) показатель, характеризующий изменения реального (в постоянных ценах) совокупного дохода. Легко заметить, что с похожими категориями мы встречались, когда рассматривали условия краткосрочного равновесия. Только там фигурировали абсолютные показатели, отражавшие объемы предложения денег и совокупного дохода, а здесь — их относительные величины, выраженные в процентах.

Немного сложнее обстоит дело с учетом фактора цен. Вспомним, что в первоначальном варианте условий краткосрочного равновесия (3.4) присутствовал текущий уровень цен. Они были скорректированы, в результате чего появились окончательные условия краткосрочного равновесия рынка денег (3.8), где влияние цен уже не ощущается. И это вполне оправданно, поскольку, как мы знаем, государство нарушает краткосрочное равновесие только ради того, чтобы повлиять на процентные ставки, и видит в них цель своей денежной политики. В последующих рыночных колебаниях, переходах денежного рынка из одного состояния равновесия в другое цены никакого участия не принимают.

Такие мерки, однако, совершенно непригодны для объяснения долгосрочного равновесия. Согласно эффекту Фишера в длительной перспективе спрос на деньги перестает зависеть от движения процентных ставок. Неподвластны они теперь и государству, организующему предложение денег. Его задачи, следовательно, принципиально меняются. Целью долговременной денежной политики становится поддержание устойчивого неинфляционного роста экономики. Если предположить, что величина $\hat{y}$ известна, то для решения этой задачи (выбора верного значения $\hat{m}_s$) остается узнать, какой именно темп роста цен созвучен неинфляционному развитию народного хозяйства. Поэтому в уравнении долгосрочного равновесия появляется $\hat{p}_e$ — уровень цен, который свойствен экономике, где денежный рынок постоянно находится в положении краткосрочного равновесия, т. е. отвечает условиям (3.8), исключающим инфляцию. Поскольку в действительности этого не бывает, ибо равновесие время от времени взрывает государство, регулируя ставки процента, $\hat{p}_e$ выступает в качестве расчетного индикатора. Он указывает, как могли бы расти цены при условии, что государство воздерживается от денежного регулирования процента, инвестиций и производства. Принимая во внимание, что в долгосрочном диапазоне влияние скорости оборота денег незначительно, получим как раз то условие равновесия денежного рынка, что выражено формулой (3.9).

Рассуждения о рынке денег дают возможность сформулировать несколько заключений принципиального порядка.

Читатель, наверное, заметил, что в лекции чаще всего встречается выражение «процентная ставка». И это неудивительно. Банковский процент, как мы убедились, является одним из важнейших регуляторов денежного рынка, не говоря уже о том сильном влиянии, которое он оказывает на инвестиционный спрос и предложение сбережений. Проведенный выше анализ позволяет с уверенностью утверждать: без достаточно свободных колебаний ставок процента не будет работать весь механизм рыночной системы.

Это означает, что в современной экономике процент ни в коем случае не должен быть объектом административного насилия. Если же государство прибегает к командным приемам, заставляя коммерческие банки принимать вклады и давать взаймы под строго определенный, фиксированный процент, вероятна не только пробуксовка, но, может быть, и остановка механизмов, действующих на рынках товаров и денег. Сбережения неминуемо начнут перемещаться туда, где процент устанавливается рыночным путем, а именно в экономику, которую мы называем теневой. Развернется спекуляция деньгами, будет процветать подпольное ростовщичество. Произойдет в сущности то же самое, что бывает при выходящем за разумные пределы централизованном планировании цен. К перепродаваемым по спекулятивно высоким ценам товарам и услугам присоединятся еще и деньги, выталкиваемые из официальной экономики непродуманными действиями государства. Добавим, что государству будет крайне трудно дотянуться до денежной массы, находящейся в теневом обороте, как-то проконтролировать ее движение. А это чревато непредсказуемыми вспышками инфляции.

Выходит, что государство вообще не должно прикасаться к процентным ставкам, оставив их

в полной власти денежного рынка? Нет, так поступать нельзя. Не разрушая рыночную систему, государство вправе пользоваться косвенными методами воздействия на уровни процента, в частности проводить краткосрочную денежную политику. Иначе оно вряд ли сумеет осуществить такую обязательную функцию, как структурное и антиинфляционное регулирование народного хозяйства. Да и в целом, надо признать, у современного государства в запасе не так уж много способов управления экономикой, чтобы оно могло позволить себе отказаться от денежного регулирования процента, капиталовложений и производства.

Другое дело, что инструменты денежной политики следует применять с большой осторожностью. Тот, кто читал вторую лекцию, наверное, помнит, что хозяйство рыночного типа предъявляет довольно жесткие требования к формам и методам государственного вмешательства в экономику. Они в полной мере относятся и к действиям государства в сфере денежного обращения.

Если уж государство взялось проводить краткосрочную денежную политику, то ему надо постоянно иметь в виду по крайней мере два обстоятельства. Во-первых, любые решения, касающиеся краткосрочных изменений предложения денег, должны строиться так, чтобы исключить возможность попадания в ликвидную ловушку. В противном случае станет неизбежным резкое ускорение инфляции. Во-вторых, краткосрочная денежная тактика допустима только в рамках долгосрочной денежной стратегии, основанной на фундаментальном уравнении равновесия (3.9). Приведем условный пример. Предположим, что расчетный среднегодовой темп роста предложения денег, определенный для трехлетнего периода, составляет 7 %. Пусть в первом же году ситуация в экономике складывается так, что государству приходится идти на краткосрочное денежное регулирование нормы процента, инвестиций и производства, в результате чего данный показатель повышается до 10 %. Если в следующем году положение останется таким же и денежная экспансия будет по-прежнему измеряться 10 %, то в последнем, третьем году не остается ничего другого, кроме ограничения роста предложения денег крайне жестким лимитом в размере 1 %. Разумеется, при условии, что государство твердо намерено выполнить одно из своих важнейших общественных обязательств, а именно обеспечить неинфляционное развитие экономики.

Роль государства на денежном рынке столь велика, что его, вообще говоря, можно отнести к разряду монопольных. Более того, в отличие от многих других элементов рыночой системы демонополизация рынка денег в обозримом будущем не ожидается. Так что государство еще на долгие годы сохранит власть в определении объемов и темпов роста предложения денег. И от того, как оно сумеет ею распорядиться, зависит состояние не только денежного рынка, но и всей рыночной экономики. Отметим еще и то обстоятельство, что на рынках, монополизированных частными, коллективными и иными предприятиями, действуют отлаженные системы государственного контроля, осуществляются меры по демонополизации и т. д. Куда сложнее, понятно, справиться с монополистом, в роли которого выступает само государство.

Поэтому для нормального функционирования денежного рынка требуется продуманное законодательство, регламентирующее деятельность государственного (центрального) банка и других органов, ответственных за разработку и проведение денежной политики. Но этого мало. Нужны еще и институты, которые, действуя в рамках законов, обслуживали бы рыночные передвижения товаров, услуг, денег, ценных бумаг, рабочей силы. Речь идет прежде всего о банковской системе, фондовой бирже, государственных финансах. Иными словами, современному рыночному хозяйству необходима соответствующая инфраструктура. Она будеет рассмотрена в следующей лекции цикла.



Уникальная возможность: использовать чужой опыт, чтобы избежать собственных ошибок

От государственно-административного регулирования рынка — к политике конкуренции

Маркетинг — это удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена



К нормальной экономике

Анализируя опыт «постсоциалистических» стран

Виталий ТАМБОВЦЕВ,
д-р экон. наук

Тем, кто озабочен не только пустотой наших прилавков, но и причинами, определившими такое их состояние, нет нужды долго объяснять значимость приватизации — разгосударствления предприятий, передачи средств производства из обезличенных рук государства конкретным трудовым коллективам, работникам, предпринимателям.

Однако следует иметь в виду, что если 80 % населения допускают частный сектор в ограниченном объеме, а 17 % членов Ассоциации государственных предприятий СССР указывают на его преимущества (резко против — 5 % директоров), если за привлечение иностранного капитала и создание фермерских хозяйств высказались в декабре 1990 г. 66 % участников всесоюзного совета директоров крупнейших предприятий, то только 5 % населения ясно, как идти к рынку.

А ведь за этим «как» скрываются разные подходы, отличающиеся не только темпом движения и промежуточными пунктами, но и конечной «точкой» — экономикой, которая сформируется в результате с присущими ей структурой власти, уровнем насыщения потребностей, социальной защищенностью и т. д.

Выработать свое отношение к рынку и приватизации в том числе в известной мере может помочь анализ опыта стран Восточной Европы, или — как их часто называют на Западе — «постсоциалистических» стран. Практически для них приватизация — а если подходить шире, про-

цесс трансформации централизованно планируемого хозяйства в рыночное — не столько предмет дискуссий, сколько реально осуществляемый процесс, поддерживаемый органами государственного управления. Присмотримся к нему повнимательнее.

Первое обстоятельство, которое следует учитывать,— это схожесть общеэкономических ситуаций, в которых оказались Венгрия, Польша и Чехо-Словакия в конце 80-х годов: большой дефицит госбюджета, инфляция, растущая внешняя задолженность, отсталая структура народного хозяйства. Их также сближают существование мелкотоварного частного сектора, который не исчез полностью после огосударствления основных средств производства, и сохранение предпринимательских традиций. Вместе с тем в этих странах привычным стало обращение к государству с требованиями улучшить условия жизни, обеспечить занятость, повысить доходы. Все это определяет и общность многих черт в процессах преобразования хозяйственного устройства Венгрии, Польши, Чехо-Словакии.

С конца 1989 г.— начала 1990 г. там развернулась спонтанная, или, по терминологии, принятой в Польше, номенклатурная, приватизация. В основном она была неафишируемой, скрытой, зависела от неформальных отношений руководства предприятий с «верхами». Суть ее заключается в том, что руководители предприятий, ссылаясь на мнение трудового коллектива, явочным порядком объявляли предприятие самостоятельным, независимым, бесплатно или за символическую плату получившим в полное распоряжение свое имущество от государственных органов управления, как правило, министерств. Существенно, что «новые» профсоюзы, боясь потерять влияние среди рабочих, поддерживали номенклатурную приватизацию: ведь ставшее независимым предприятие способно резко поднять доходы рабочих за счет повышения цен на продукцию. А последнее возможно, поскольку уровень монополизации производства высок.

Очевидно, что спонтанная приватизация идет и у нас. «Кто смел, тот и съел» — и вот уже предприятия при послушном СТК становятся фактически объектами распоряжения со стороны их администрации. Именно она начинает выполнять роль полноправного собственника, отказываясь от одних договоров и заключая другие, более выгодные, пересматривая номенклатуру производимой продукции, облагая натуральной «данью» ее потребителей и, главное, не отвечая имуществом предприятия за последствия своих действий.

Неверно было бы видеть в спонтанной приватизации только негативные черты. Движущая сила современного рынка — предприниматель, т. е. собственник-руководитель. На нем лежит груз ответственности за принимаемые решения, он рискует своим имуществом, вводя на рынок новую продукцию в надежде увеличить объем продаж. Его труд стимулирует рационализацию производства, пробуждает активность у наемных работников, поощряя их к экономию всех видов ресурсов.

Именно эти субъекты рынка — предприниматели — сегодня в самом большом дефиците во всех странах, где обновляется экономика. И если бывший номенклатурный работник в состоянии выполнить роль предпринимателя, то, как говорится, в добрый час!

Обратим, однако, внимание на еще одно важное обстоятельство — отсутствие общественного и государственного контроля за ходом спонтанной приватизации. Ведь из-за этого возникает изначальное неравенство в распределении собственности, ее источником становятся «старые связи», не дающие, конечно, гарантий справедливости. Поэтому к концу 1990 г. процессы спонтанной приватизации в упомянутых странах Восточной Европы в основном прекращены. Начали действовать такие органы, как Агентство государственного имущества в Венгрии, Фонд государственного имущества в Чехо-Словакии, активно вмешивается в осуществление приватизации Министерство финансов в Польше.

Разработаны и начинают осуществляться правительственные программы приватизации. Здесь выделяются два параллельных направления — малая и большая приватизация. Суть первой — продажа и сдача в аренду малых государственных предприятий, налоговая поддержка мелкого частного предпринимателя. В Польше, например, в 1990 г. было создано 270 тыс. частных фирм, правда, за этот же период 90 тыс. закрылись. Частникам продано или передано в аренду около 15 тыс. малых госпредприятий. В частных руках находятся 60 % розничной и оптовой торговли, автодорожный транспорт. С 70 до 50 % снижен налог на частное предпринимательство.

В Венгрии малые частные предприятия производят около 20 % валового национального продукта. В Чехо-Словакии с января по июнь 1990 г. количество частных предпринимателей выросло на 137 тыс. человек и достигло 224 тыс., хотя большинство из них занимается этой деятельностью параллельно с другой (основной) работой. Для того чтобы организовать свое дело,

достаточно принести в местные органы власти две справки — с места жительства и о том, что ранее не привлекался к суду за хозяйственные преступления, а также внести 120 крон.

Малая приватизация важна со многих точек зрения. Это — хорошая школа как для предпринимателей, так и для наемных рабочих. Ведь рыночной экономике нужен работник, обладающий сильной трудовой мотивацией, не экономящий силы при «отбывании» рабочего времени на госпредприятии с уравнительной, но гарантированной зарплатой, чтобы потом поработать на себя. Нужны стимулы долговременной заинтересованности в успехе предприятия, и в этом смысле своя доля в имуществе малого кооператива — очень важный фактор.

Малая приватизация — это и возможность «поглощения» работников, уволенных с закрывающихся неэффективных госпредприятий. Так, в Чехии в 1946 г. на 177 тыс. предприятий и мастерских 566 тыс. работников было занято 73 видами ремесел, а в 1988 г. в коммунальном хозяйстве и производственных кооперативах работало только 267 тыс. человек. Между тем летом 1990 г. около 30 % чешских предприятий были в очень тяжелом финансовом положении, половина из них имела нулевую прибыль. При отмене дотаций судьба таких предприятий очевидна — их работники пополнят ряды безработных. К концу июня 1990 г. их в Чехо-Словакии насчитывалось 12,6 тыс. человек, по прогнозу же на 1991 г. это число достигнет 300—400 тыс.

Наконец, малая приватизация — неплохой источник доходов государства. В Польше, например, предполагают, что в результате ее проведения станет возможным восполнить в бюджете сумму, которую прежде давали поступления от налога с оборота. В Венгрии доходы от продажи с аукционов малых госпредприятий предполагается направить на оплату внутреннего долга, достигающего 16 % валового национального продукта.

В 1990 г. большой приватизации в рассматриваемых странах уделялось также серьезное внимание. Ее общей идеей было акционирование, преобразование крупных госпредприятий в акционерные общества и компании. Главный вопрос здесь связан с распределением акций между государством, работниками предприятия, «внешними» акционерами, иностранным капиталом. Так, в Польше персоналу предприятий предполагается выделять до 20 % акций, зарубежным покупателям — до 10 %. В Венгрии доля «внутренних» акций оценивается в 10—15 % стоимости предприятий.

В Чехо-Словакии центральным моментом большой приватизации считается механизм использования так называемых инвестиционных купонов. Это особые ценные бумаги, продаваемые населению за небольшую плату, которыми можно оплачивать реальные акции различных предприятий. При этом цену предъявляемого купона будет определять спрос на акции того или иного предприятия — чем он выше, т. е. чем эффективнее предприятие, чем больше желающих стать его совладельцами, тем относительно ниже цена каждого купона. Население, включившись в массовый процесс «распределения» своих сбережений через купоны между различными предприятиями, приобретет некоторый опыт вложения средств в производство и одновременно определит действительную рыночную стоимость основных производственных фондов. Кроме того, в стране предполагаются льготная продажа акций предприятий их работникам, продажа акций посторонним лицам, в том числе иностранцам, по рыночной стоимости, складывающейся на бирже, сдача части или всего предприятия в аренду коллективу или частным предпринимателям.

В Польше для определения конкретных механизмов большой приватизации намечено провести с участием зарубежных экспертов эксперимент на пяти специально отобранных предприятиях.

И в Венгрии, и в Польше, и в Чехо-Словакии многое делается для создания необходимых рыночных институтов — фондовой биржи, независимых банков, товарных бирж, рекламных организаций и т. п. Проводится значительная работа и по созданию правовой базы экономической реформы. Например, в Чехо-Словакии предусматривается принятие законов о биржах, долговых обязательствах, налогах на недвижимость, приватизации, государственном ценовом надзоре, об экономической состязательности, торговых судах и др. По существу, речь идет о юридическом оформлении нового хозяйственного устройства страны.

Как же на этом фоне выглядит ситуация в нашей стране?

Во-первых, нужно отметить гораздо более низкий уровень развития малой приватизации. Даже решимость Волгоградского и Московского Советов народных депутатов не привела пока к сколько-нибудь ощутимым результатам. Нет энтузиазма и среди населения: велико недоверие как к предпринимательству, так и к властям,

нет ощущения необратимости процесса утверждения трудовой частной собственности. Да и возможности прямого выкупа имущества малых госпредприятий на свободные средства населения невелики: пресловутые «лишние» деньги, оцениваемые величиной от 150 млрд. до 300 млрд. руб.,— это ведь не более 7—15 % остаточной стоимости основных производственных фондов (без стоимости земли). Заметим в этой связи, что опасность скупки предприятий теневиками, на наш взгляд, явно преувеличена — таких денег просто нет, а под аккомпанемент разговоров идет тем временем спонтанная приватизация.

Во-вторых, кроме отвергнутой на союзном уровне программы «500 дней», до сих пор не разработана достаточно детальная концепция большой приватизации. Имеющийся же опыт, скажем, акционирование КамАЗа, говорит о том, что исполнительные госорганы хотели бы сохранить за собой право распоряжения «приватизируемой» собственностью. Такой подход вряд ли приведет к подъему производства, сокращению бюджетного дефицита и т. д. Не вызовет он и значительного прилива частных средств, не говоря уже об иностранном капитале.

В-третьих, слабо идет работа по формированию инфраструктуры рынка, без которой не могут складываться эффективные горизонтальные связи, происходить активный перелив капитала, перемещение рабочей силы.

Страны Восточной Европы сегодня во многом обогнали нас на пути преобразования системы производства, ориентированной на отчетную цифру, в нормальную экономику, удовлетворяющую все многообразие человеческих потребностей. Представляется, что сегодня у нас есть уникальная возможность использовать чужой опыт, чтобы избежать собственных ошибок.

Первая из них — это высвобождение (либеризация) цен, опережающая приватизацию. Ни к чему, кроме скачкообразного их роста, это не приведет. Ведь без приватизации невозможно преодолеть монополизм в производстве, а без демонополизации нет конкуренции, вне механизма которой освобождение цен от контроля автоматически ведет к их повышению при весьма вероятном снижении объемов производства. Поэтому говорить о том, что свободные цены могут устанавливаться лишь после насыщения рынка товарами — значит отодвигать это действие в бесконечность. Насыщения не произойдет без свободы и конкуренции производителей. Не следует забывать и о том, что приватизация уменьшит количество «свободных» денег, снизит их давление на рынок потребительских благ, следовательно, скачок цен станет просто невозможен. Гораздо легче будет осуществлять меры по социальной поддержке населения.

Вторая возможная ошибка — это стремление оставить в собственности государства предприятия наукоемких отраслей. Мировой опыт свидетельствует, что именно предприниматели особенно чутки к научно-техническим достижениям. Поэтому, на наш взгляд, попытки под разными предлогами оставить на государственном иждивении предприятия, находящиеся на переднем крае НТП, прежде всего оборонную промышленность, могут привести к постепенной утрате имеющихся здесь научно-технических приоритетов. Приватизация должна обязательно охватить и эти отрасли, даже, может быть, начаться с них, лишь затем переходя к убыточным, технологически отсталым предприятиям. Это, кстати, будет способствовать и более последовательной и полной социальной поддержке работников. Между тем в нашей печати не раз звучал тезис о том, что оборонные предприятия мыслятся только как государственная, общесоюзная собственность.

Среди других возможных ошибок можно назвать такие, как индексация заработной платы, и не только фиксированных доходов — пенсий, стипендий, зарплат работников бюджетных учреждений, невнимание к мелкому бизнесу — отсутствие региональных программ его поддержки, пассивность в создании совместных предприятий (в Венгрии, например, к середине 1990 г. были зарегистрированы 4400 СП, причем две трети из них уже работали, давали продукцию).

Конечно, в коротком обзоре невозможно даже перечислить все существенные элементы трансформации хозяйственного устройства стран Восточной Европы (скажем, такой важный для них момент, как возврат собственности ее прежним владельцам, однако для нас эта проблема неактуальна). Да и цель свою мы видим в другом — обратить внимание читателей на то, что многие наши трудности не уникальны, они характерны для стран, возвращающихся от административно-командной к нормальной экономике, к экономике здравого смысла. И преодоление этих трудностей зависит от инициативы и решительности всех трудящихся, от их стремления своим трудом умножать богатство каждого и всех.

Политика конкуренции

Французская модель

«Конкуренция-90» — так можно коротко определить тему франко-советского семинара, который состоялся в Москве в Высшей коммерческой школе при Академии народного хозяйства[1]. Слушатели — руководители предприятий и специалисты легкой промышленности страны, для которых 4-недельные занятия в Москве были дополнены 4-недельной стажировкой во Франции. Вели семинар профессора А.-П. Вебер и Ф. Контенсу из Высшей школы коммерческих и экономических наук (ESSEC).

Знакомство с подготовленными ими материалами, присутствие на занятиях группы, ответы на вопросы, которые удалось получить от французских специалистов, позволили составить представление о том, что же такое современная конкуренция во Франции. Во всяком случае, это не та конкуренция, что вместе с анархией производства, промышленным шпионажем, демпингом и другими «жуткими» атрибутами капиталистического хозяйствования осталась в памяти со студенческих лет. Но это и не те отношения, которые выплеснулись на наш только еще нарождающийся рынок. Вспомним, что лет пять назад и весьма авторитетные специалисты, и неспециалисты без устали повторяли: нужен рынок, рынок нас рассудит, конкуренция оживит производство, расставит все по своим местам... Фетишизация свободных рыночных отношений не принесла пользы. Взятая на вооружение государственными предприятиями, кооператорами и частниками в самом вульгарном виде (как свобода взвинчивать цены), она только усилила диктат производителя. Конкуренции пока нет, а при отсутствии роста производства ее и быть не может. Зато любое вмешательство государства, любые административные меры и даже налоги воспринимаются в штыки. Со ссылкой на зарубежный опыт требуют снижения налогов практически все отрасли промышленности. А группа народных депутатов РСФСР, например, вообще предложила отменить на пять лет все налоги на сельскохозяйственных производителей! Конечно, большинство специалистов понимает, что такие «предложения» не серьезны. Но важно, чтобы и более широкие круги общественности яснее представляли весь комплекс непростых проблем перехода к рыночным отношениям, само понятие современного рынка, механизмы его функционирования и соответствующие административные структуры. Да-да, административные структуры.

Политика конкуренции во Франции, ее теоретическое обоснование и организация — объект, заслуживающий пристального внимания еще и потому, что в этой стране, где издавна (на протяжении XIX в. и большей части XX в.) сильны традиции экономического дирижизма, за последние пять лет был осуществлен переход от государственно-административной политики регулирования рынка к политике действенной чистой, или абсолютной конкуренции. Чем был вызван этот переход?

НЕДООЦЕНКА КОНКУРЕНЦИИ ПРИВЕЛА К ПЕЧАЛЬНОМУ ФИНАЛУ

Материалы, которые получили слушатели семинара, дают представление о том, как постепенно назревала необходимость перемен в экономической политике Франции, начало которых можно отнести к 1986 г. Основная причина, по мнению профессора А.-П. Вебера, в том, что прежняя политика строилась на недоверии к механизму конкуренции. Это выразилось в достаточно жестком контроле над ценами на товары и услуги, а затем и в активном содействии процессам концентрации и слияния предприятий.

Политика контроля цен практически началась с 1945 г., когда в условиях послевоенной разрухи французское государственное управление получило в распоряжение арсенал административных рычагов. Исходя в своих действиях из глубокого недоверия к конкуренции, оно обратилось к контролю над ценами на товары и услуги, поскольку было убеждено, что в интересах нации вправе их блокировать, а также ограничивать размеры прибыли, осуществлять многочисленные планы по «стабилизации» и «охлаждению» экономики, объявлять или прекращать эксперименты.

Политика содействия концентрации в национальной промышленности началась позже — с подписания в 1957 г. Рим-

[1] Он проходил 18 сентября 1990 г. в рамках реализации трехлетней программы советско-французского сотрудничества в области подготовки кадров, рассчитанной на 1990—1992 гг.

ского договора о Европейском экономическом сообществе. Французская администрация поощряла слияние независимых предприятий. Она считала, что увеличивающаяся концентрация — необходимое условие достижения промышленностью страны успеха на пути к общеевропейскому рынку. Сливающимся предприятиям предоставляли значительные налоговые скидки.

Такая политика исходила из трех «непререкаемых истин»: предприятие всегда, чем крупнее, тем эффективнее; крупные предприятия лучше оснащены технически и приспособлены к научно-техническому поиску; концентрация под контролем государственной администрации не может грозить потребителю ни увеличением цен, ни уменьшением количества предлагаемой продукции.

Результаты заставили задуматься даже самых горячих сторонников регулирования цен и процессов концентрации в промышленности, а к середине 80-х годов стало ясно, что, во-первых, контроль над ценами не позволил справиться с инфляцией, а сама процедура контроля над ценами способствовала сговору между производителями и торговцами, тормозила своевременное перераспределение ресурсов.

Во-вторых, разница в показателях инфляции между Францией и ФРГ (не применявшей политику контроля над ценами) постоянно увеличивалась, а в целом за 1958—1986 гг. темпы инфляции во Франции были в 3,3 раза выше, чем в ФРГ. При этом в отделе цен Министерства финансов во Франции работало около 5 тыс. человек, а в соответствующем учреждении в ФРГ, где цены свободны, намного меньше.

В-третьих, контроль над ценами имел своим следствием ограничение действия механизма конкуренции, что тормозило рост производства и прибылей. Так, административное ограничение цен на жилища замедлило строительство новых домов, а блокирование цен на продовольственные продукты затормозило вложение новых средств в соответствующие отрасли.

И, наконец, в-четвертых, глубокий экономический анализ выявил, что крупнейшие предприятия не были самыми рентабельными.

К тому же и новая волна кампаний по национализации, начавшаяся в 1981—1982 гг., не принесла ожидаемых результатов. В стране и по сей день масштабы безработицы внушают тревогу.

ИНАЧЕ И НЕ МОГЛО БЫТЬ

Такие результаты не были неожиданностью для сторонников микроэкономической теории, главенствующая идея которой заключается в том, что поведение потребителя и частного производителя — основа функционирования экономической системы. Разъясняя содержание понятий и категорий, которые руководители семинара использовали в лекции и в дискуссиях со слушателями, профессор Ф. Контенсу заметил, что микроэкономическая теория имеет долгую историю. Она развивается с конца XIX столетия. И если Д. Рикардо в 1817 г. (за 50 лет до К. Маркса) на первый план выдвигал идею распределения всего национального продукта и дохода между крупными группами (классами) населения, то микроэкономическая теория делает акцент на индивидуальный выбор, личное поведение. Поскольку частный потребитель лучше всех знает свои потребности, то именно микроэкономическая теория помогает ответить на основные вопросы: что производить, в каких количествах, на каких условиях. Эта теория послужила побудительным мотивом для выбора в пользу политики конкуренции, характерной для многих западных стран.

Для экономики, базирующейся на частной собственности на средства производства и децентрализации при принятии индивидуальных решений, **проведение политики чистой и абсолютной конкуренции есть необходимое условие оптимального распределения и использования ресурсов.** И наоборот, если на рынках некоторых стран нет реальной конкуренции, то экономика развивается вяло и человеческое сообщество оказывается неспособным использовать свои производственные ресурсы наилучшим образом.

Система цен в условиях свободы предприятий и потребителей играет очень важную роль, причем экономическая политика нацелена на достижение такого положения, когда все рынки приходят в состояние равновесия. Это означает, что, с одной стороны, все потребители могут в пределах своих доходов купить товары и услуги без ограничения, а с другой — предприятия свободно предлагают продукты производства, рабочие и служащие продают на рынке свой труд (время).

Общее равновесие (к которому надо стремиться) имеет и другие преимущества, а именно: соревнование между фирмами, свободный доступ к любому рынку (труда, капитала, товаров) ведут к снижению нормы прибыли. Развитие производства ведет

к увеличению предложения товаров, а это в свою очередь — к снижению цен. Чтобы в таких условиях продолжать функционировать успешно, предприятиям надо снижать издержки производства.

При понижении нормы прибыли возможны два типа поведения предпринимателей:

в интересах сохранения своих прибылей фирмы могут мешать выходу на рынок новых соперников, договариваться о ценах или разделе рынка в ущерб потребителю;

фирмы могут начать производство новых изделий, улучшать качество, снижать издержки за счет более совершенной техники и технологии, что в результате обращается на пользу потребителя.

Как подчеркнул в своей лекции профессор А.-П. Вебер, политика конкуренции должна сопротивляться стратегии первого типа и предоставлять максимально возможную свободу бизнесменам, не допускать ситуации монополизма или сговора, нарушающего естественную конкуренцию и интересы потребителей.

Рассматривая идеальную модель чистой и совершенной конкуренции, сторонники микроэкономической теории оговаривают главные условия ее реализации: значительное количество производителей встречается на рынке со множеством покупателей, и при этом никто не имеет права и власти оказывать влияние на цену, которая зависит только от общего спроса и общего предложения.

Для чистой и совершенной конкуренции характерны четыре признака:

однородность товаров или их абсолютная заменимость;

свободный доступ к рыночной информации для предпринимателей и потребителей;

единая рыночная цена, выше которой производитель не может сбывать продукцию, а снижать ее ему тоже невыгодно;

беспрепятственное обращение ресурсов и абсолютная свобода предпринимателя сменить один вид деятельности на другой.

Если, скажем, в таких условиях государство своим вмешательством добивается снижения цены, то оно тем самым искусственно стимулирует спрос, относительно уменьшает предложение, нарушает равновесие на рынке, что может выражаться, в частности, в очередях, дефиците.

Признание модели чистой и совершенной конкуренции отнюдь не означает, что сторонники микроэкономической теории во всех случаях рекомендуют отдать любое и каждое производство на произвол свободных рыночных сил. Чистая конкуренция требует множества предприятий. Но случается, что в каких-то отраслях только крупные предприятия могут производить товары с минимальными издержками. Значит, в некоторых отраслях конкуренция может эффективно развиваться только на мировой арене (в производстве автомобилей, пассажирских самолетов, ЭВМ и т. д.).

ЛЕГКО ЛИ БЫТЬ ЧИСТОЙ И СОВЕРШЕННОЙ?

Чтобы обеспечить свободную игру рыночных сил, освободиться от достаточно сильного государственного регулирования в экономике, были предприняты следующие шаги.

По указу от 1 декабря 1986 г. государственная администрация была лишена своих прерогатив в области контроля и блокирования цен. Она утратила также право, предоставленное ей ранее законодательством, на выявление нарушений и санкции в случае, если обнаружится несоблюдение правил конкуренции. Преследование участников сговоров (по ценам, дележу рынков и т. п.) и нарушителей других правил конкуренции было поручено (под контролем судебных органов) независимой административной инстанции — Совету по конкуренции. Правда, администрация сохранила достаточно широкие полномочия в области концентрации производства и укрупнения предприятий. Тем не менее многое изменилось.

Что это значит конкретно?

Принцип свободы цен стал доминирующим. Следуя традициям других западноевропейских стран, с 1987 г. во Франции цены на товары (продукцию и услуги) устанавливают свободные в соответствии с рыночной конъюнктурой. Но есть два исключения. Они касаются тех областей, где конкуренция ограничена наличием монополии, длительными трудностями со снабжением (например, нефтью) и другими обстоятельствами, специально оговоренными в законодательных актах. Но при любых условиях для решений по таким исключительным случаям требуется декрет Государственного Совета, причем обязательно после консультаций с Советом по конкуренции.

Конечно, в кризисных ситуациях правительство может быстро и самостоятельно принять временные меры по стабилизации цен, но на период не более шести месяцев.

Исполнительная власть лишается значительного числа полномочий в области регулирования, которыми она обладала до 1986 г. Имеются в виду установление цен и предъявление санкций в отношении про-

мышленников и торговцев, участвующих в сговорах и коалициях, нарушающих правила конкуренции, ограничивающих ее или фальсифицирующих функционирование ее механизма и злоупотребляющих своим доминирующим положением на рынках или действующих в целях устранения любого потенциального конкурента.

Надо, однако, заметить, что существуют два типа юридических процедур, которые позволяют рассмотреть все конкретные обстоятельства и вынести обоснованное суждение: имеется ли сговор или деятельность предприятия, доминирующего на рынке, не является противозаконной. При этом согласованные действия расцениваются как законные в тех случаях, когда они осуществляются в соответствии с теми или иными законодательными положениями, указами и т. п. Подобные же действия расцениваются как законные, если, например, участники коалиции смогут доказать, что их действия способствуют экономическому прогрессу. Раньше (в 1953—1986 гг.) в таких ситуациях, даже если независимая комиссия, облеченная исполнительной властью (с 1977 г. это была комиссия по конкуренции), и бралась рассматривать и оценивать практику сговора и злоупотребления монопольным положением, последнее слово оставалось за министром экономики. Именно он обладал де-факто исключительным правом возбудить судебное преследование против нарушителей правил конкуренции. Роль комиссии по конкуренции ранее ограничивалась экспертизой и вынесением заключения по поводу того, подпадает или нет представленный ей случай под категорию сговора или иного злоупотребления своим положением на рынке. И только министр (на основе заключения или вопреки ему) принимал решение. Даже если признавалась вина какой-то группы предпринимателей, чаще всего дело заканчивалось наложением административных санкций, которые традиционно были весьма скромными по сравнению с доходами тех, кто совершил антиконкурентные действия. Короче, вплоть до 1986 г. политика французской государственной администрации в области конкуренции находилась в руках исполнительной власти. Она же нередко попадала в весьма противоречивую ситуацию и должна была выбирать: либо цены, либо правила конкуренции. И в определенных обстоятельствах министр экономики шел на компромисс: просил представителей деловых кругов понизить цены, взамен чего соглашался не предоставлять в Комиссию по конкуренции обнаруженные его ведомственными службами случаи нарушений правил конкуренции.

Правовая автономия нового органа — Совета по конкуренции — кардинально изменила описанную выше ситуацию. Согласно указу от 1986 г. вмешательство Совета в отличие от прежней комиссии не ограничивается экспертизой и вынесением своего заключения. Под контролем Апелляционного суда Парижа Совет по конкуренции имеет право выносить самостоятельные решения, а именно: в случае констатации антиконкурентной практики предписать положить ей конец. Кроме того, Совет имеет возможность применять против нарушителей правил санкции в форме денежных штрафов. Если дело спорное, то, естественно, министр по экономике может вмешаться и обратиться с протестом в Совет по конкуренции, не имея, однако, монополии на такое право. «Жалоба» может быть подана также и частным предприятием, и другими юридическими лицами, будь то территориальные или профессиональные организации, ассоциации потребителей и т. п.

Совет по конкуренции может объявить, что не будет рассматривать «жалобу», если сочтет, что изложенные факты не подкреплены объективными доказательствами, или если вопрос не входит в его компетенцию. Чтобы предотвратить осложнения в отношениях с административными органами (в частности, с канцелярией министра по экономике), указом предусмотрены соответствующие правила: Совет по конкуренции должен быть незамедлительно проинформирован о любом расследовании, начатом министром, если сочтет, что рассматриваемая проблема входит в его компетенцию. В таком случае Совет вправе истребовать это дело и взять расследование под свой контроль. И, наконец, любое расследование, которого потребует Совет, должно начаться безотлагательно и согласно ориентации, сформулированной в его докладе.

Операции по концентрации не должны препятствовать политике конкуренции.

ЗАКОН: БУКВА, ДУХ И ... ИСКЛЮЧЕНИЯ

По закону все проекты, связанные с концентрацией, или любая реальная концентрация, «могущая по своей природе нанести ущерб конкуренции», должны через министра по экономике представляться на рассмотрение Совета по конкуренции.

Концентрация согласно указу определяется как любая юридическая акция (ка-

кой бы она ни была по форме), приводящая к перемещению собственности или имущества в пользование либо имеющая целью или следствием предоставление предприятию или их группе возможности оказывать прямое или косвенное детерминирующее воздействие на одно или множество других предприятий. Исключения из этого правила касаются крупных объединений предприятий, которые 25 % своих сделок осуществляют на национальном рынке, а торговый оборот по меньшей мере двух из этих предприятий равен, как минимум, 2 млрд. франков.

Таким образом, приступая к оценке жалобы или фактов, обнаруженных своими сотрудниками, Совет по конкуренции прежде всего должен решить: в какой мере рассматриваемый случай подпадает под категорию концентрации, как она определяется в законодательстве? Для этого совету предстоит выяснить — не превышают ли сделки предприятий, начавших объединяться, предусмотренный 25-процентный порог. Далее Совет выносит суждение о том, чем именно данная операция наносит ущерб конкуренции. Прежде всего надо рассмотреть вопрос: не повлечет ли — с учетом состояния на рынке данных товаров — намечаемая или начавшаяся операция по объединению производителей увеличение цен на эти товары или снижение их качества при прежних ценах?

Чтобы вынести компетентное суждение по всем этим вопросам, анализируются не только тот ограниченный сектор рынка, на котором рассчитывает развернуться новое объединение, но и остальные его секторы, где действуют другие национальные фирмы, а также оцениваются конкурентные возможности импортеров, перспективы с поставками сырья и необходимого оборудования, общая насыщенность отрасли предприятиями, выпускающими аналогичную продукцию, и т. п.

Даже краткий перечень вопросов, на которые каждый раз предстоит отвечать сотрудникам Совета по конкуренции и его различных служб, позволяет судить об уровне их подготовки и профессионализма, умении вести анализ комплексно и системно, об их способности аккумулировать самую разнообразную информацию (от бухгалтерских отчетов и статистики до доверительной беседы с руководством фирм и их рядовыми сотрудниками).

Профессор А.-П. Вебер, рассказывая о своей деятельности в Совете, заметил, что ее можно с известной долей иронии сравнить с работой следователя. Чтобы выяснить истинные причины и мотивы сделок, мало владеть всеми приемами экономического анализа, нередко надо сопоставлять данные по разным формам отчетности, посещать предприятия, вести долгие беседы, напоминающие допросы, устраивать очные ставки, блефовать, располагая собеседника к откровенности, и т. п.

Работа очень интересная и ответственная. Один из слушателей задал вопрос: коль скоро от сотрудника Совета зависят судьба и прибыль многих фирм, нет ли искушения вступить в сговор с их представителями, получив немалые «отступные»?

— Это немыслимо.— ответил А.-П. Вебер.— Не скажу, что́ во-первых, что́ во-вторых, а что́ в-третьих, но высокая зарплата, очень интересная работа, престиж, карьера — столь значительные факторы, что вряд ли кто предпочтет взятку.

К тому вагону проблем, который везут члены Совета по конкуренции, добавляется еще одна... «маленькая тележка». Речь идет о заключительной фазе работы по каждому выявленному факту нарушения правил конкуренции. Совет уже после того, как в конце концов приходит к выводу, что тот или иной проект (сделка или операция) наносит ущерб конкуренции, должен с общенациональных позиций оценить всевозможные последствия реализации данного проекта, который (внимание!) может одновременно с ущербом, наносимым конкуренции, внести в экономический процесс вклад, достаточный для компенсации этого ущерба.

Такое условие фактически возвращает министру по экономике все его прежние полномочия и права. Он обладает монополией обращаться в Совет с протестом по тем или иным проектам, он один может запросить мнение Совета. И коль скоро это мнение (положительное или отрицательное) получено, министр волен «дать добро» предприятиям, приостановить проект, связанный с конкуренцией, либо восстановить ситуацию, существовавшую прежде, а также видоизменить или дополнить его. Ему ничто не мешает вообще оставить вопрос без решения. В таких условиях роль совета остается чисто технической. Он дает информацию, прогнозирует возможные последствия и ждет ответа и объяснений причин и мотивов тех или иных решений от аппарата министра. Обычно, чтобы оправдать какое-то решение министра, ссылаются на функции проекта в социальной области, на его роль в деле укрепления национальной независимости и безопасности, благоустройства территории или в сфере экологии. Во всяком случае противостоять подобной аргу-

ментации весьма и весьма сложно. Но сотрудники Совета по конкуренции, их представители, работающие на предприятиях,— убежденные сторонники теории чистой конкуренции. Они считают: их задача — всемерно содействовать тому, чтобы объективные законы, присущие производству, базирующемуся на частной собственности, действовали возможно более естественно, свободно, беспрепятственно.

Н. ИВИНА



Социальные основы маркетинга: удовлетворение людских потребностей

В издательстве «Прогресс» вышла в русском переводе книга «Основы маркетинга»*. Ее автор — Филип Котлер, профессор Северо-Западного университета США. Знания в области маркетинга необходимы специалистам и руководителям всех уровней особенно сегодня, когда хозяйство страны разворачивается к рынку. Возможно, кому-то из читателей такой подход покажется преждевременным в условиях нестабильности нашей экономики. Тем не менее общие представления об основах маркетинга могут облегчить решение задач, возникающих на этапе перехода к рынку.

Предлагаем Вашему вниманию фрагменты главы, в которой автор дает представление о таких понятиях, как потребности, запросы, товар, обмен, сделка и рынок, отдавая приоритет исходной идее человеческих нужд.

Из книги Филипа Котлера «Основы маркетинга»

Глава 1. СОЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ МАРКЕТИНГА: УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ЛЮДСКИХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

Повседневное воздействие маркетинга на потребителей

Маркетинг затрагивает интересы каждого из нас в любой день нашей жизни. Мы просыпаемся, когда радиочасы «Сирс» включаются на песне Барбары Стрейзанд, за которой следует рекламный ролик авиакомпании «Юнайтед эйрлайнс» об отдыхе на Гавайях. В ванной мы чистим зубы пастой «Колгейт», бреемся бритвой «Жиллетт», освежаем рот антисептиком «Листерин», опрыскиваем волосы лаком «Ревлон» и пользуемся множеством других туалетных принадлежностей и приспособлений, произведенных в разных частях света. Мы

* Котлер Ф. Основы маркетинга. Перевод с английского В. Б. Боброва / Общая редакция и вступительная статья Е. М. Пеньковой. М.: Прогресс, 1990. 736 с.

надеваем джинсы «Кальвин Клейн» и ботинки «Басс». В кухне мы выпиваем стакан апельсинового сока «Минит-мейд», насыпаем в тарелку хрустящий рис «Келлог» и заливаем его молоком «Борден». Через некоторое время мы выпиваем чашечку кофе «Максвелл-хаус» с двумя чайными ложками сахарного песка «Домино», одновременно жуя сдобную булочку «Сара Ли». Мы покупаем апельсины, выращенные в Калифорнии, кофе, импортированный из Бразилии, газету, изготовленную из канадской древесины, а новости доходят до нас по радио аж из далекой Австралии. Разбирая почту, мы находим в ней торговый каталог музея Метрополитен, письмо от торгового представителя страховой компании «Пруденшиал» с предложением различных услуг и купоны, позволяющие экономить деньги при покупке наших любимых марочных товаров. Мы выходим из дому и едем в торговый центр «Нортбрук корт» с универмагами «Нейман-Маркус», «Лорд энд Тейлор», «Сирс» и сотнями магазинчиков, забитых товарами от пола до потолка. Потом мы занимаемся в физкультурно-оздоровительном центре «Наутилус», стрижемся в салоне «Видаль Сассун» и с помощью служащих бюро путешествий «Томас Кук» планируем поездку по Карибскому морю.

Все это стало возможным благодаря системе маркетинга, причем с минимальными усилиями с нашей стороны. Она обеспечила нам уровень жизни, о котором наши предшественники могли только мечтать.

Что такое маркетинг!

Что же стоит за понятием «**маркетинг**»? Большинство ошибочно отождествляет маркетинг со сбытом и стимулированием.

И неудивительно! Ведь американцев постоянно донимают телевизионные рекламные ролики, газетные объявления, отправления прямой почтовой рекламы, визиты коммивояжеров. Кто-то все время пытается что-то продать. Кажется, что нам никуда не деться от смерти, налогов и коммерции.

Поэтому многие удивляются, узнав, что наиболее важным элементом маркетинга является вовсе не сбыт. Сбыт — всего лишь верхушка маркетингового айсберга. Сбыт — всего лишь одна из многих его функций, причем зачастую не самая существенная. Если деятель рынка хорошо поработал над такими разделами маркетинга, как выявление потребительских нужд, разработка подходящих товаров и установление на них соответствующей цены, налаживание системы их распределения и эффективного стимулирования, такие товары наверняка пойдут легко.

Каждый знает о так называемых особо ходовых товарах, за которыми потребители охотятся толпами. Когда фирма «Истман Кодак» создала фотоаппараты типа «Инстаматик», фирма «Атари» — первые видеоигры, а фирма «Мазда» — спортивный автомобиль «РХ-7», они были завалены заказами, потому что предложили именно те товары, которые были в то время нужны. Не товары-подражатели, а изделия, четко отличающиеся от уже существующих и предлагающие потребителям новые выгоды.

Один из ведущих теоретиков по проблемам управления, Петер Друккер, говорит об этом так: «Цель маркетинга — сделать усилия по сбыту ненужными. Его цель — так хорошо познать и понять клиента, что товар или услуга будут точно подходить последнему и продавать себя сами».

Это вовсе не означает, что усилия по сбыту и его стимулированию теряют свое значение. Речь скорее идет о том, что они становятся частью более масштабного «комплекса маркетинга», т. е. набора маркетинговых средств, которые необходимо гармонично увязать друг с другом, чтобы добиться максимального воздействия на рынок.

Вот наше определение маркетинга:

Маркетинг — вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена.

Для пояснения этого определения рассмотрим следующие понятия: **нужды, потребности, запросы, товар, обмен, сделка и рынок.**

Нужды

Исходной идеей, лежащей в основе маркетинга, является идея человеческих нужд. Мы определяем нужду следующим образом:

Нужда — чувство ощущаемой человеком нехватки чего-либо.

Нужды людей многообразны и сложны. Тут и основные физиологические нужды в пище, одежде, тепле и безопасности; и социальные нужды в духовной близости, влиянии и привязанности; и личные нужды в знаниях и самовыражении. Эти нужды не создаются усилиями Медисон-авеню, а являются исходными составляющими природы человека.

Если нужда не удовлетворена, человек чувствует себя обездоленным и несчастным. И чем больше значит для него та

или иная нужда, тем глубже он переживает. Неудовлетворенный человек сделает одно из двух: либо займется поисками объекта, способного удовлетворить нужду, либо попытается заглушить ее.

Потребности

Второй исходной идеей маркетинга является идея человеческих потребностей.

Потребность — нужда, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида.

Проголодавшемуся жителю острова Бали требуются плоды манго, молоденький поросенок и фасоль. Проголодавшемуся жителю Соединенных Штатов — булочка с рубленым бифштексом, обжаренная в масле картофельная стружка и стакан кока-колы. Потребности выражаются в объектах, способных удовлетворить нужду тем способом, который присущ культурному укладу данного общества.

По мере прогрессивного развития общества растут и потребности его членов. Люди сталкиваются со все большим количеством объектов, пробуждающих их любопытство, интерес и желание. Производители со своей стороны предпринимают целенаправленные действия для стимулирования желания обладать товарами. Они пытаются сформировать связь между тем, что они выпускают, и нуждами людей. Товар пропагандируют как средство удовлетворения одной или ряда специфических нужд. Деятель маркетинга не создает нужду, она уже существует.

Продавцы часто путают потребности с нуждами. Производитель буровых коронок может считать, что потребителю нужна его коронка, в то время как на самом деле потребителю нужна скважина. При появлении другого товара, который сможет пробурить скважину лучше и дешевле, у клиента появится новая потребность (в товаре-новинке), хотя нужда и останется прежней (скважина).

Запросы

Потребности людей практически безграничны, а вот ресурсы для их удовлетворения ограничены. Так что человек будет выбирать те товары, которые доставят ему наибольшее удовлетворение в рамках его финансовых возможностей.

Запрос — это потребность, подкрепленная покупательной способностью.

Нетрудно перечислить запросы конкретного общества в конкретный момент времени. В конце 70-х годов 200 млн. американцев купили 67 млрд. яиц, 250 млн. цыплят, 5 млн. сушилок для волос, оплатили 133 млрд. пассажиро-миль на внутренних авиалиниях страны и свыше 20 млн. лекций преподавателей английского языка и литературы в колледжах. Эти и прочие потребительские товары и услуги породили в свою очередь запросы более чем на 150 млн. т стали, 4 млрд. т хлопка и множество других товаров промышленного назначения. И это лишь несколько запросов экономики, оцениваемой в 1,5 трлн. долл.

Общество могло бы планировать объемы производства на следующий год, исходя из совокупности запросов предыдущего. Именно так и планируют производство в странах с централизованно планируемой экономикой. Однако запросы — показатель недостаточно надежный. Людям надоедают вещи, которые ныне в ходу, и они ищут разнообразия ради разнообразия. Смена выбора может оказаться и результатом изменения цен или уровня доходов. К. Ланкастер отмечает, что товары — это, по сути дела, наборы свойств, и люди останавливают выбор на тех продуктах, которые обеспечивают им получение лучшего набора выгод за свои деньги. Так, автомобиль «Фольксваген» воплощает в себе элементарное средство транспорта, невысокую покупную цену, топливную экономичность и европейский ход, а «Кадиллак» — высокий комфорт, роскошь и престиж. Человек выбирает товар, совокупность свойств которого обеспечивает ему наибольшее удовлетворение за данную цену, с учетом своих специфических потребностей и ресурсов.

Товары

Человеческие нужды, потребности и запросы наводят на мысль о существовании товаров для их удовлетворения. Товар мы определяем следующим образом:

Товар — все, что может удовлетворить потребность или нужду и предлагается рынку с целью привлечения внимания, приобретения, использования или потребления.

Предположим, женщина испытывает нужду выглядеть красивой. Все товары, способные удовлетворить эту нужду, мы называем **товарным ассортиментом выбора.** Этот ассортимент включает в себя косметику, новую одежду, курортный загар, услуги косметолога, пластическую операцию и т. д. Не все эти товары желательны в одинаковой степени. Вероятнее всего, в первую очередь будут приобретаться товары и услуги, более доступные и дешевые, такие, как

косметические средства, одежда или новая стрижка.

Мораль заключается в том, что производители должны отыскивать потребителей, которым они хотят продавать, выяснять их потребности, а затем создавать товар, как можно полнее удовлетворяющий эти потребности.

Понятие «товар» не органичивается физическими объектами. Товаром можно назвать всё, что способно оказать услугу, т. е. удовлетворить нужду. Помимо изделий и услуг, это могут быть **личности, места, организации, виды деятельности и идеи**. Потребитель решает, какую именно развлекательную передачу посмотреть по телевидению, куда отправиться на отдых, каким организациям оказать помощь, какие идеи поддержать. И если использование термина «товар» временами кажется неестественным, его можно заменить другими — «**удовлетворитель потребности**», «**средство возмещения**» или «**предложение**». Все эти слова имеют определенное ценностное значение для разных лиц.

Обмен

Маркетинг имеет место в тех случаях, когда люди решают удовлетворить свои нужды и запросы с помощью обмена.

Обмен — акт получения от кого-либо желаемого объекта с предложением чего-либо взамен.

Обмен — один из четырех способов, посредством которых отдельные лица могут получить желаемый объект. К примеру, проголодавшийся человек может раздобыть пищу следующим образом: обеспечить себя едой сам с помощью охоты, рыбной ловли или сбора плодов (**самообеспечение**), у кого-то украсть еду (**отъем**), выпросить ее (**попрошайничество**) и, наконец, предложить за предоставление ему еды какое-либо средство возмещения, скажем, деньги, другой товар или какую-то услугу (**обмен**).

Из этих четырех способов удовлетворения нужд наибольшими преимуществами обладает обмен. При нем людям не приходится посягать на права других, не приходится зависеть от чьей-то благотворительности. Не приходится им и производить самостоятельно любой предмет первой необходимости независимо от того, умеют они это делать или нет. Можно сосредоточиться на создании вещей, производство которых они хорошо освоили, а потом поменять их на нужные предметы, сделанные другими. В результате совокупное производство товаров в обществе возрастает.

Обмен — основное понятие маркетинга как научной дисциплины. Для совершения добровольного обмена необходимо соблюдение пяти условий:

1. Сторон должна быть, как минимум, две.
2. Каждая сторона должна располагать чем-то, что могло бы представить ценность для другой стороны.
3. Каждая сторона должна быть способна осуществлять коммуникацию и доставку своего товара.
4. Каждая сторона должна быть совершенно свободной в принятии или отклонении предложения другой стороны.
5. Каждая сторона должна быть уверена в целесообразности или желательности иметь дело с другой стороной.

Эти пять условий создают всего лишь потенциальную возможность обмена. А вот состоится ли он, зависит от соглашения между сторонами о его условиях. Если соглашение достигнуто, можно сделать вывод, что в результате обмена все его участники получают выгоду (или, по крайней мере, не несут ущерба), поскольку каждый из них был волен либо отклонить, либо принять предложение.

Сделка

Если обмен — основное понятие маркетинга как научной дисциплины, то основной единицей измерения в сфере маркетинга является сделка.

Сделка — коммерческий обмен ценностями между двумя сторонами.

Для этого нужно, чтобы сторона А передала стороне Б объект Икс и получила от нее взамен объект Игрек. Скажем, Джонс дает Смиту 400 долл. и получает телевизор. Это классическая **денежная сделка**, хотя присутствие денег в качестве коммерчески обмениваемых ценностей совсем необязательно. При **бартерной сделке** в обмен на телевизор Джонс дает Смиту холодильник. Вместо товаров в ходе бартерной сделки могут обмениваться услуги, например когда юрист Джонс составляет завещание врачу Смиту в обмен на медицинское обследование.

Сделка предполагает наличие нескольких условий: 1) по меньшей мере двух ценностно значимых объектов; 2) согласованных условий ее осуществления; 3) согласованного времени совершения и 4) согласованного места проведения. Как правило, условия сделки поддерживаются и охраняются законодательством.

Сделку следует отличать от простой передачи. При передаче сторона А дает

стороне Б объект Икс, ничего не получая при этом взамен. Передачи касаются подарков, субсидий, благотворительных акций, а также являются одной из форм обмена. Ведь передающий подарок рассчитывает на ту или иную выгоду, такую, как доброе расположение к себе, избавление от чувства вины или желание поставить другую сторону в положение обязанной. Профессиональные сборщики пожертвований в разного рода фонды остро ощущают мотивы «взаимности», лежащие в основе поведения жертвователей, и стремятся обеспечить выгоды, которые те для себя ищут. Если о жертвователях попросту забывают или не высказывают им признательности, то фонд вскоре лишится их поддержки. В результате профессиональные деятели рынка в последнее время стали расширительно толковать концепцию маркетинга, включая в ее сферу не только исследование поведения в ходе сделок, но и изучение поведения в процессе передач.

При осуществлении передачи деятель рынка стремится вызвать ответную реакцию на то или иное предложение. Эта реакция не равнозначна «покупке» или «коммерческому обмену». Политический кандидат желает получить голоса избирателей, церковь хочет добиться роста численности прихожан, группа общественных действий — того, что называется «восприятием идеи». Маркетинг слагается из действий, предпринимаемых с целью добиться в любой форме желаемой ответной реакции целевой аудитории в отношении какого-либо объекта, услуги или идеи.

Рынок

Понятие «сделка» непосредственно подводит нас к понятию «рынок».

Рынок — совокупность существующих и потенциальных покупателей товара.

Чтобы разобраться в природе рынка, представим себе примитивное экономическое сообщество из четырех человек: рыбака, охотника, гончара и фермера. Представлены три разных способа удовлетворения этими людьми своих нужд. Первый способ — **самообеспечение**, когда каждый из них может самостоятельно добыть для себя все необходимое. Так, рыбак, проводя бо́льшую часть времени за ловлей рыбы, в остальное время и охотится, и гончарит, и занимается сельским хозяйством, чтобы обеспечить себя всем, что ему нужно. Притом эффективность его занятий рыбной ловлей снижается так же, как и эффективность занятий своим основным делом у других. Второй способ — **децентрализованный обмен**, когда каждый рассматривает трех других в качестве своих потенциальных «покупателей», составляющих его рынок. Рыбак может посещать охотника, гончара и фермера (каждого в отдельности), чтобы обменять свою рыбу на их товары. Третий способ — **централизованный обмен**, при котором на сцене появляется новое лицо, именуемое купцом и находящееся где-то в центре между ними, в месте под условным названием «рыночная площадь». Каждый из четырех везет свои конкретные товары купцу и там обменивает их на все, что ему необходимо. Таким образом, для приобретения товаров, предлагаемых другими, рыбак имеет дело с одним «рынком», а не с тремя отдельными лицами. Появление купца резко снижает общее число сделок, необходимых для осуществления обмена в каких-то заданных объемах. Другими словами, купец и центральный рынок повышают **торгово-операционную эффективность** экономики.

По мере увеличения числа лиц и сделок растет и число купцов и рынков. В развитом обществе рынок — это не обязательно какое-то физическое место, где встречаются и осуществляют сделки покупатели и продавцы. При наличии современных средств связи и транспорта купец может вечером дать рекламу товара по телевидению, собрать сотни заказов от клиентов по телефону и уже на следующий день разослать товары почтой, не вступая в физический контакт с покупателями.

Может сформироваться рынок на какой-то товар, услугу или иной объект, имеющий ценностную значимость. Например, рынок труда состоит из людей, желающих предложить свою рабочую силу в обмен на заработную плату или товары. Для облегчения функционирования рынка труда вокруг него возникают и множатся различные учреждения типа контор и консультационных фирм по трудоустройству. Денежный рынок — еще один важный рынок, удовлетворяющий людские нужды, который дает возможность занимать, ссужать, копить деньги и гарантировать их сохранность. Формируется и рынок пожертвователей, призванный удовлетворять финансовые нужды некоммерческих организаций, дабы они могли продолжать свою деятельность.

Маркетинг

Понятие «рынок» приводит нас, наконец, к завершающему понятию цикла — «маркетингу». Маркетинг — это человеческая деятельность, так или иначе имеющая отношение к рынку. Маркетинг — эта работа с рынком ради осуществления обменов, цель

которых — удовлетворение человеческих нужд и потребностей. Таким образом, мы возвращаемся к нашему определению маркетинга как вида человеческой деятельности, направленной на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена.

Процесс обмена требует работы. Тому, что хочет продавать, необходимо искать покупателей, выявлять их нужды, проектировать соответствующие товары, продвигать их на рынок, складировать, перевозить, договариваться о ценах и т. д. Основу деятельности маркетинга составляют такие занятия, как разработка товара, исследования, налаживание коммуникации, организация распределения, установление цен, развертывание службы сервиса.

Хотя обычно считается, что маркетинг — удел продавцов, занимаются им и покупатели. Домохозяйки осуществляют собственный «маркетинг», когда занимаются поисками нужных им товаров по ценам, которые они готовы заплатить. В поисках дефицитного товара снабженцу фирмы приходится выискивать продавцов и предлагать им заманчивые условия сделки. **Рынок продавца** — это такой рынок, на котором продавцы имеют больше власти и где наиболее активными «деятелями рынка» приходится быть покупателям. **Рынок покупателя** — это такой рынок, на котором больше власти имеют покупатели и где наиболее активными «деятелями рынка» приходится быть продавцам.

В начале 50-х годов предложение товаров стало обгонять рост спроса на них, и маркетинг стали ассоциировать с продавцами, пытающимися отыскать покупателей. Автор книги придерживается именно этой точки зрения и разбирает проблемы маркетинга, возникающие перед продавцами в условиях рынка покупателя.

Управление маркетингом

С течением времени все, кто занят в процессе обмена, учатся его совершенствовать. В частности, продавцы обретают больший профессионализм в управлении своим маркетингом. Мы определяем управление маркетингом следующим образом:

Управление маркетингом — это анализ, планирование, претворение в жизнь и контроль за проведением мероприятий, рассчитанных на установление, укрепление и поддержание выгодных обменов с целевыми покупателями ради достижения определенных задач организации, таких, как получение прибыли, рост объема сбыта, увеличение доли рынка и т. п.

В своем наиболее популярном образе управляющий по маркетингу предстает как специалист, изыскивающий столько клиентов, сколько нужно для реализации всего объема продукции, производимой фирмой в данный момент. Однако это — слишком узкое представление о круге его задач. Управляющий по маркетингу занимается не только созданием и расширением спроса, но и проблемами его изменения, а иногда и сокращения.

Задача управления маркетингом заключается в воздействии на уровень, время и характер спроса таким образом, чтобы это помогало организации в достижении стоящих перед ней целей. Попросту говоря, управление маркетингом — это **управление спросом.**

Организация вырабатывает представления о желательном уровне спроса на свои товары. В любой отдельно взятый момент времени уровень реального спроса может быть ниже желаемого, соответствовать ему или превышать его. Со всеми этими состояниями и приходится иметь дело управлению маркетингом.

Управляющие по маркетингу — это должностные лица фирмы, занимающиеся анализом маркетинговой ситуации, претворением в жизнь намеченных планов и (или) осуществляющие контрольные функции. Сюда относятся управляющие по сбыту и сотрудники службы сбыта, руководящие работники службы рекламы, специалисты по стимулированию сбыта, исследователи маркетинга, управляющие по товарам и специалисты по проблемам ценообразования.

Основные понятия, встречающиеся в главе I

Запрос — потребность, подкрепленная покупательной способностью.

Концепция интенсификации коммерческих усилий — утверждение, что потребители не будут покупать товары организации в достаточных количествах, если она не предпримет значительных усилий в сфере сбыта и стимулирования.

Концепция маркетинга — утверждение, что залогом достижения целей организации являются определение нужд и потребностей целевых рынков и обеспечение желаемой удовлетворенности более эффективными и более продуктивными, чем у конкурентов, способами.

Концепция совершенствования производства — утверждение, что потребители будут благожелательны к товарам, которые широко распространены и доступны по цене, а следовательно, руководство должно

сосредоточить свои усилия на совершенствовании производства и повышении эффективности системы распределения.

Концепция совершенствования товара — утверждение, что потребители будут благосклонны к товарам, предлагающим наивысшее качество, лучшие эксплуатационные свойства и характеристики, а следовательно, организация должна сосредоточить свою энергию на постоянном совершенствовании товара.

Концепция социально-этичного маркетинга — утверждение, что задачей организации является установление нужд, потребностей и интересов целевых рынков и обеспечение желаемой удовлетворенности более эффективными и более продуктивными, чем у конкурентов, способами с одновременным сохранением или укреплением благополучия потребителя и общества в целом.

Маркетинг — вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена.

Нужда — чувство ощущаемой человеком нехватки чего-либо.

Обмен — акт получения от кого-либо желаемого объекта с предложением чего-либо взамен.

Потребность — нужда, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида.

Рынок — совокупность существующих и потенциальных покупателей товара.

Сделка — коммерческий обмен между двумя сторонами, предполагающий, как минимум, наличие двух объектов ценной значимости и согласованных условий, времени и места его совершения.

Товар — все, что может удовлетворить потребность или нужду и предлагается рынку с целью привлечения внимания, приобретения, использования или потребления.

Торгово-операционная эффективность — вероятность совершения обмена в заданном объеме посредством возможно меньшего числа сделок.

Управление маркетингом — анализ, планирование, претворение в жизнь и контроль за проведением мероприятий, рассчитанных на установление, укрепление и поддержание выгодных обменов с целевыми покупателями ради достижения целей организации.

Управляющий по маркетингу — служащий компании, занимающийся анализом, планированием, претворением в жизнь намеченного и (или) функциями контроля.

Материалы подготовила
Р. ВЛАДИМИРОВА

ВСЕСОЮЗНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ВО ВНИИ СОВЕТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Реформа трудового законодательства в СССР

Переход к рыночной экономике обнаружил накопившиеся проблемы трудового законодательства. Оно уже не отвечает потребностям практики. Не удивительно, что его состояние многие характеризуют как кризисное. В этих условиях усилия ученых направлены прежде всего на создание научной концепции нового законодательства о труде. Этому была посвящена Всесоюзная научная конференция «Реформа трудового законодательства в СССР», организованная ВНИИ советского государственного строительства и законодательства.

В конференции приняли участие около 300 человек — народные депутаты, научные работники, преподаватели вузов, представители Госкомтруда и Министерства юстиции СССР, министерств юстиции и министерств труда союзных республик, практические работники, представители профсоюзов. Было заслушано 30 докладов по основным проблемам совершенствования трудового законодательства.

На обсуждение были вынесены следующие вопросы: целесообразность существования Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде как единого общесоюзного акта; сфера действия трудового законодательства, сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений; появление нового уровня дифференциации в трудовом праве, связанной с применением труда на основе разнообразных форм собственности; обеспечение права на труд и эффективной занятости работающих; совершенствование отдельных институтов трудового права.

Открывая конференцию, руководитель отдела законодательства о труде и социальном обеспечении ВНИИ СГСиЗ, д-р юрид. наук, профессор **А. И. Ставцева** сосредоточила внимание на узловых проблемах трудового законодательства и обосновала необходимость их детального обсуждения. Она, в частности, напомнила, что после принятия действующих Основ законодательства о труде прошло почти 20 лет. За это время в Основы вносились различные изменения, направленные на расширение прав трудовых коллективов, усиление борьбы с нетрудовыми доходами, укрепление трудовой дисциплины. Наиболее крупные изменения были внесены Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 февраля 1988 г., имеющего целью устранить излишнюю зарегулированность трудовых отношений, усилить социальные гарантии для трудящихся. Оценивая эти изменения в целом положительно, она вместе с тем отметила, что многие из них носят половинчатый характер; имеются и такие нововведения, которые расходятся с основной направленностью трудового законодательства, призванного проводить в жизнь принцип социальной справедливости и защищать нарушенные права граждан.

Однако главное, по ее мнению, заключается в том, что на современном этапе экономической реформы и развития рыночных отношений нельзя обойтись косметическими исправлениями законодательства, нужен его «капитальный ремонт». Необходимы, считает А. И. Ставцева новые основы законодательства о труде и республиканские кодексы законов о труде, отражающие реальные процессы перестройки в различных сферах жизни общества, а также изменения в федеративном устройстве Советского Союза.

Общим проблемам трудового права был посвящен доклад д-ра юрид. наук, профессора **Р. З. Лившица** (г. Москва). Наукой трудового права в целом найдено решение таких узловых проблем, как сфера действия, метод, цели регулирования. Сейчас задача стоит иная: необходимо углубление научного анализа. Для этого целесообразно выявить суть трудовых отношений, затрагивающую экономические, политические и правовые вопросы.

Трудовые отношения — это низовая ячейка производственных отношений, в которой отражаются (концентрируются) все противоречия и тенденции современного общества.

Существо современных трудовых отношений — наемный труд. Долгие годы мы заменяли эту очевидную истину многими идеологическими рассуждениями, но при переходе к рынку следует вернуться к очевидным исти-

нам и увидеть в трудовых отношениях то, чем они на самом деле являются, — свободный наемный труд.

Соответственно должна быть найдена и реализована концепция правового регулирования трудовых отношений. В основу ее может быть положена идея трипартизма, на которой десятки лет базируется международно-правовое регулирование труда. Основные условия труда могут быть предметом соглашения сторон, объектом колдоговорного регулирования. Государство сохраняет за собой возможность вмешательства в регулирование трудовых отношений в целях поддержания их стабильности и обеспечения социальной защиты трудящихся. С помощью законодательства устанавливаются, во-первых, минимальный уровень правовых гарантий для трудящихся, во-вторых, правила и процедуры заключения коллективных договоров; в-третьих, правила разрешения споров. По сравнению с нынешней ситуацией, видимо, сохранится и даже расширится сфера правового регулирования труда, но будет существенно уменьшена глубина регулирования. От законодательства основной объем регулирования должен быть перенесен в коллективные договоры. В спорах следует обеспечить консенсус, промежуточное решение, компромисс.

НУЖНЫ ЛИ ОСНОВЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ?

Далеко не все выступавшие ответили на этот вопрос утвердительно. Были высказаны разные точки зрения. Вот одна из них.

В. И. Никитинский, д-р юрид. наук, профессор (г. Москва). Сегодня участникам конференции роздан проект новых Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, подготовленный Госкомтрудом СССР. Этот проект, несомненно, можно рассматривать как шаг вперед по сравнению с действующими Основами. Он вобрал в себя публиковавшиеся в печати (см. журналы «Советское государство и право», «Социалистический труд») рекомендации ученых, предусматривает расширение сферы действия законодательства о труде, запрещает принудительный труд, гарантирует работникам всех предприятий право на судебную защиту, определяет компетенцию предприятий в вопросах регулирования трудовых отношений, устанавливает примат международных договоров и соглашений перед внутренним трудовым законодательством. К ведению Союза проект относит помимо определения основных принципов и задач регулирования трудовых правоотношений и установления минимального уровня важнейших трудовых прав работников определение ряда вопросов, решать которые по-разному явно нецелесообразно. Речь идет о порядке и условиях возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, наложении дисциплинарных взысканий, привлечении к материальной ответственности, разрешении трудовых споров. Проект вносит ряд принципиальных прогрессивных изменений в нормы особенной части законодательства о труде, регламентирующие сроки действия трудового договора, порядок перевода на другую работу, порядок расторжения трудового договора по инициативе работника, виды дисциплинарных взысканий и т. д.

Еще недавно я поддержал бы данный проект, предложив принять его за основу, сказал В. И. Никитинский. Однако сегодня в условиях «парада суверенитетов» и «непримиримой войны» союзных и республиканских законов рассматриваемая проблема приобрела особую сложность. Стало очевидным, что с помощью каких-либо силовых приемов реальное верховенство Союза обеспечить нельзя, что Союз сможет осуществлять государственную власть и издавать законы лишь в пределах полномочий, которыми он будет наделен участниками союзного договора. Это правило и было зафиксировано в качестве основополагающего принципа в проекте союзного договора. Отсюда, по мнению докладчика, следует, что о разработке проекта Основ законодательства о труде в том виде, в каком мы его представляли ранее, до принятия союзного договора и многочисленных предварительных консультаций не может быть и речи.

Но ведь и отношение республик к союзному договору далеко не одинаково. Некоторые республики прямо заявили, что участвовать в таком договоре они не собираются. Очевидно и то, что республики, готовые заключить его, не будут однозначно относиться к его содержанию. Кто-то будет за федерацию, а кто-то — за конфедерацию. Круг полномочий в сфере трудовых отношений, делегируемых Союзу различными республиками, и их объем скорее всего окажутся весьма разнообразными. Этот вывод подтверждается хотя бы сопоставлением проекта союзного договора с проектом Конституции Российской Федерации. Так, согласно проекту союзного договора его участники наделяют Союз полномочиями по установлению совместно с республиками основ социальной политики, включая вопросы, касающиеся условий труда и его охраны, социального обеспечения и страхования. В то же время согласно проекту Конституции Российской Федерации (п. 6 ст. 4.2.2) принятие Основ трудового законодательства отнесено к ее исключительному ведению. При этом уточнено, что максимальная продолжительность рабочего времени, минимальный еженедельный отдых, минимальный оплачиваемый периодический отпуск, а также иные социально значимые условия осуществления права на отдых и социальные гарантии труда по найму определяются федеральным законом (ст. 2.5.4 проекта). В остальной части данного проекта трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и входящих в нее республик (п. 2 ст. 4.2.3).

Представляется, что в сложившейся ситуации правотворческая деятельность Союза может строиться лишь на принципиально новой основе. До тех пор пока круг его полномочий не будет четко определен всеми входящими в него республиками, союзный парламент вообще

не должен принимать законодательных актов прямого действия. Он может издавать лишь акты, напоминающие по своей форме международные конвенции и рекомендации, которые могут быть ратифицированы или восприняты республиками, входящими в Союз. По-видимому, союзные Основы законодательства о труде, построенные по такому принципу, ни у кого не вызовут каких-либо возражений. Думается, что именно такое решение, «работая» в конечном счете «на Союз», могло бы приостановить «войну законов» и послужить исходной базой для постепенного формирования цивилизованного правового федеративного государства.

Позицию В. И. Никитинского поддержали в той или иной форме многие выступавшие — Р. З. Лившиц, канд. юрид. наук В. Г. Сойфер (г. Челябинск), д-р юрид. наук, профессор В. Н. Скобелкин (г. Омск) и др. Напротив, А. И. Ставцева, д-р юрид. наук, профессор М. В. Молодцов (г. Свердловск), доцент, канд. юрид. наук В. Д. Шахов (г. Свердловск), д-р юрид. наук З. К. Симорот (г. Киев), д-р юрид. наук, профессор К. П. Уржинский (г. Минск) и другие подчеркивали необходимость сохранения на нынешнем этапе развития перестройки единого общесоюзного акта, прямо регулирующего трудовые отношения.

М. В. Молодцов и В. Д. Шахов, анализируя довольно распространенную, на их взгляд, точку зрения, согласно которой восстановление полного суверенитета республик не совместимо с существованием общесоюзных Основ законодательства по отраслям, все же полагают, что данная проблема требует решения в пользу существования общесоюзных отраслевых Основ, в том числе Основ законодательства о труде. Во-первых, считают они, если Союз сохранится, то он будет представлять собой единство, основанное на экономическом фундаменте, важнейшую часть которого составляют трудовые отношения. Чтобы обеспечить необходимую согласованность всей системы, достичь социальной справедливости, создать правовые предпосылки для нормального функционирования хозяйственного организма, какие-то элементы этих отношений следует сделать объектом централизованного общесоюзного регулирования. Во-вторых, многообразие форм и объектов собственности, в том числе правовое закрепление режима общесоюзной собственности, предполагает адекватный уровень правового регулирования трудовых отношений работников, занятых на этих объектах. В-третьих, единый подход к нормативной упорядоченности отношений в труде — одной из важнейших для личности сфер жизни — позволит наряду с другими мерами ослабить негативные последствия перехода к рыночной экономике. В-четвертых, следует учитывать уже принятые высшими органами власти страны законодательные акты по вопросам разграничения компетенции Союза ССР и субъектов федерации.

Особый интерес вызвало сообщение **Н. В. Костюковой** (Госкомтруд СССР) о проекте Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, разработанном Госкомтрудом СССР и представленном для обсуждения на конференции. Если говорить об основных особенностях проекта, то он отражает необходимость создания на территории СССР единого рынка труда. Отказавшись от узкой трактовки сферы действия трудового права, его разработчики попытались более четко определить понятие трудового договора (контракта), преодолеть уравнительность в оплате труда, повысить эффективность дисциплинарных взысканий путем введения штрафа. Предложен вариант разграничения компетенции Союза и союзных республик по вопросам регулирования трудовых отношений.

Участники конференции уделили большое внимание проекту Основ законодательства о труде. Выступающие рассматривали его с разных точек зрения и высказали конкретные замечания и предложения.

СООТНОШЕНИЕ СОЮЗНОГО И РЕСПУБЛИКАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Основная тенденция реформы трудового законодательства в условиях перестройки связана с утверждением нового юридического феномена — значительным сужением, качественным преобразованием прав центра — Союза ССР — и предоставлением широких исключительных суверенных полномочий союзным республикам.

Развивая эту мысль, д-р юрид. наук, профессор **О. В. Смирнов** (г. Москва), отметил, что союзное законодательство о труде будет носить делегированный характер, т. е. осуществляться в направлении и пределах, определяемых совместной волей республик, добровольно объединяющихся в Союз. В этой связи надо полагать, что общесоюзные и республиканские законы о труде будут существовать и действовать равноправно. Иначе говоря, верховные союзные органы не вправе отменить или изменить законы о труде, принятые в союзных республиках. В свою очередь верховные органы отдельных союзных республик не могут вмешиваться в компетенцию Союза, налагать «вето» на союзные законы о труде.

Складывающиеся новые принципы советской федерации предполагают, что к компетенции Союза должно быть отнесено принятие общих начал (Основ), определяющих развитие трудового законодательства и координацию компетенции в регулировании трудовых отношений между союзными республиками. Предполагается, что союзные республики как суверенные государственные образования будут вправе принимать законы по всем вопросам регулирования сферы труда, за исключением тех, которые они добровольно передали в ведение Союза.

Характерной чертой республиканского законодательства о труде, считает О. В. Смирнов, должна стать его универсальность. Это качество предопределяется резким увеличением регулятивного потенциала за счет расширения сферы его применения и значительным

усилением непосредственного действия республиканских законов. Все это дает основание полагать, что в результате реформы трудового законодательства КЗоТы республик будут главными приоритетными источниками прямого действия, регулирующими всю гамму общественных отношений в сфере труда.

Многие выступавшие (А. И. Ставцева, В. Н. Скобелкин, канд. юрид. наук Л. А. Сыроватская и др.) говорили о том, что если будет решено разрабатывать общесоюзный законодательный акт о труде, то в нем целесообразно закрепить лишь нижний предел трудовых прав рабочих и служащих, установив минимальный уровень гарантий. В этой связи обращалось внимание на возрастание роли локального регулирования, коллективных договоров.

О СФЕРЕ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Одним из принципиальных вопросов, требующих своего разрешения при подготовке обновленного трудового законодательства, является определение сферы его действия. Распространяется ли трудовое законодательство только на рабочих и служащих или сфера его регулирования значительно шире?

Ю. П. Орловский, д-р юрид. наук, профессор (г. Москва). Принятые в последнее время законы ориентированы на широкую сферу действия трудового права. В частности, определенный шаг к признанию этого сделан в Законе о собственности в СССР. В соответствии с этим законом каждому гражданину независимо от формы собственности, на основе которой используется его труд, обеспечиваются оплата и условия труда, а также другие социально-экономические гарантии. Здесь нет упоминания о трудовом законодательстве, но тенденция к регулированию всех трудовых отношений на основе общих принципов просматривается достаточно отчетливо. Более того, в Законе о собственности, по моему мнению, содержится вывод о широкой сфере действия трудового права. Это сформулировано не дословно, а в виде положения о том, что гражданин имеет исключительное право распоряжаться своими способностями к труду самостоятельно или на основе трудового договора. В данном тексте трудового договора центральный институт трудового законодательства рассматривается как всеобъемлющее основание возникновения общественно-трудовых отношений. Очевидно, что в число оснований реализации права на труд следовало бы включить членство в колхозе, иных кооперативах, в организациях арендаторов.

Основы законодательства о труде наряду с определением широкой сферы их действия должны содержать положения, предусматривающие дифференциацию правовых норм в рамках колхозных трудовых отношений, трудовых отношений в кооперативах. Конкретная дифференциация — содержание специальных законов.

Обзор подготовил **В. ВАЙПАН**,
канд. юрид. наук

Окончание публикации материалов конференции в № 5.

Специалисты Госкомтруда СССР отвечают

ВОДИТЕЛЯМ АВТОТРАНСПОРТА

Каков порядок присвоения и понижения класса квалификации водителям автомобилей, и в каких размерах им выплачивается надбавка за классность!

Порядок присвоения (понижения) класса квалификации водителям автомобилей регламентируется Квалификационными характеристиками профессий водителей автомототранспорта и городского электротранспорта, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 17 августа 1976 г. № 235/18. Они были введены в действие с 1 сентября 1976 г. для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях всех отраслей народного хозяйства.

При переходе предприятия (организации) на новые условия оплаты труда, предусмотренные постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства», класс квалификации водителям автомобилей должен быть приведен в соответствие с требованиями Квалификационных характеристик, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102.

В настоящее время в соответствии с Положением о порядке допуска водителей к управлению транспортными средствами, приеме экзаменов и выдаче гражданам водительских удостоверений, утвержденным приказом МВД СССР от 6 января 1987 г. № 6, подготовка и переподготовка (повышение квалификации) водителей транспортных средств категорий «В», «С», «Д» и «Е» осуществляются строго в соответствии с Положением о порядке и сроках подготовки и переподготовки (повышения квалификации) водителей автотранспортных средств, утвержденным приказом Госпрофобра СССР, Минавтотранса РСФСР, ЦК ДОСААФ СССР от 24 мая 1985 г. № 96/48/304 и согласованным с Госпланом СССР, Госкомтрудом СССР, МВД СССР и ВЦСПС.

Для присвоения квалификации 2-го класса водители автомобилей должны иметь в водительском удостоверении разрешающие отметки «В», «С», «Д» («В», «С», «Е») или только «Д» («Д» и «Е»), а 1-го класса — «В», «С», «Д» и «Е», выполнять все требования, предусмотренные квалификационными характеристиками, иметь хорошие показатели в работе (систематически выполнять планы, графики перевозок и расписания движения, не допускать перерасхода топлива против установленных норм), соблюдать трудовую и производственную дисциплину, не иметь за последние три года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций.

На основе заключения квалификационной комиссии администрация предприятия по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза утверждает водителю класс квалификации, оформляя это документально (приказом, распоряжением и др.). Присвоенный водителю класс квалификации заносится в его трудовую и расчетную книжки.

Квалификация 2-го и 1-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы на данном предприятии не менее трех и двух лет соответственно в качестве водителя 3-го и 2-го класса.

Если водитель в водительском удостоверении имеет разрешающие отметки в категориях «В», «С», «Д» и «Е», полученные до 1 января 1987 г., то квалификация 2-го и 1-го класса ему может быть присвоена в соответствии с требованиями Квалификационных характеристик водителей автомобилей, утвержденных названными постановлениями Госкомтруда СССР и ВЦСПС, без дополнительного обучения.

С 1 января 1987 г. квалификация 2-го и 1-го класса присваивается водителю автомобиля, который прошел переподготовку (повышение квалификации) в учебном заведении по новым единым программам и получил свидетельство и единое водительское удостоверение с отметками, дающими право управления определенными категориями транспортных средств.

Водителям грузовых и легковых автомобилей и автобусов, работающим на предприятиях (в организациях), перешедших на новые условия оплаты труда, выплачивается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах: водителям 2-го класса — 10 % и водителям 1-го класса — 25 % тарифной ставки за отработанное время.

В тех случаях, когда водитель 2-го или 1-го класса не выполняет требования, предусмотренные квалификационной характеристикой, или дополнительные требования, перечисленные в п. 3 введения к Квалификационным характеристикам, а также систематически нарушает правила дорожного движения и технической

эксплуатации подвижного состава, допускает брак в работе, администрация предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом и по представлению квалификационной комиссии может понизить ему класс квалификации.

Указанными Квалификационными характеристиками конкретный перечень производственных упущений, за которые понижается класс квалификации, и срок снижения не установлены. Квалификационная комиссия, создаваемая на предприятии (в организации, учреждении), исходя из конкретных производственных упущений (с учетом тяжести, кратности поступков и т. д.), самостоятельно определяет необходимость и срок снижения водителю класса квалификации.

Понижение класса квалификации объявляется приказом руководителя предприятия (объединения, организации, учреждения) с занесением в трудовую и расчетную книжки с одновременной отменой выплаты надбавки за классность. Вновь класс квалификации может быть присвоен на общих основаниях.

Как оплачивается труд водителя автомобиля-самосвала при повременной или сдельной системе оплаты?

При переходе предприятия на новые условия оплаты труда, предусмотренные постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г., часовые тарифные ставки для оплаты труда водителей автомобилей-самосвалов устанавливаются по второй (повышенной) группе в зависимости от их грузоподъемности. Так, при грузоподъемности автомобиля-самосвала свыше 5 и до 7 т часовая тарифная ставка водителя составила 75 коп. в час, свыше 7 и до 10 т — 79 коп. в час, свыше 10 и до 20 т — 85 коп. в час и т. д.

При работе водителей-повременщиков на автомобилях-самосвалах с прицепом тарифные ставки повышаются до 20 %. Конкретный размер повышения тарифных ставок за работу с прицепами устанавливается руководителем предприятия (организации) по согласованию с профсоюзным комитетом исходя из конкретных условий эксплуатации подвижного состава.

Заработная плата водителю автомобиля-самосвала при сдельной оплате труда начисляется за все перевезенные тонны грузов и выполненные тонно-километры по сдельным расценкам, определяемым в зависимости от грузоподъемности машины, вида груза, способа погрузки и разгрузки, производительности погрузочно-разгрузочных механизмов и характеристики дорог, по которым осуществляется перевозка. Рекомендуемые нормы и расценки приведены в сборнике Единых норм времени на перевозку грузов автомобильным транспортом и сдельных расценок для оплаты труда водителей, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 13 марта 1987 г. № 153/6-142.

В основу разработки указанных Единых норм времени и сдельных расценок положены технические расчеты и фотохронометражные наблюдения (в том числе и за динамикой изменений скоростей движения разных марок автомобилей на различных группах дорог), проведенные на предприятиях ряда министерств и ведомств, а также научные исследования НИИАТа и Харьковского автодорожного института. При этом были учтены замечания и предложения министерств (ведомств) и автотранспортных предприятий, полученные в процессе разработки и проверки норм в производственных условиях.

Для определения норм времени и сдельных расценок при оплате труда водителей грузовых автомобилей (в том числе и автомобилей-самосвалов) дороги в зависимости от типа дорожного покрытия разделяются на три группы:

1-я группа — дороги с усовершенствованным покрытием (асфальтобетонные, цементобетонные, брусчатые, гудронированные, клинкерные);

2-я группа — дороги с твердым покрытием (булыжные, щебеночные, гравийные) и грунтовые улучшенные;

3-я группа — дороги естественные грунтовые.

При работе за городом расчетные нормы пробега автомобилей по этим дорогам составляют соответственно 49, 37 и 28 км в час, а при работе в городе (независимо от типа дорожного покрытия) для автомобилей и автопоездов грузоподъемностью до 7 т — 25 км в час, 7 т и выше — 24 км в час.

Отнесение дорог к городским и соответствующим группам для оплаты труда водителей автомобилей на постоянных маршрутах осуществляется вышестоящей организацией с участием местных дорожных организаций, а дорог разовых поездок — руководителем автотранспортного предприятия.

При работе автомобилей-самосвалов с одним и более самосвальными прицепами сдельные расценки применяются с коэффициентом от 0,5 до 0,9 за тонно-километры, выполненные с прицепами. Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем предприятия (организации) по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от конкретных местных условий.

При этом необходимо учитывать, что в соответствии с Законом СССР «О государственном предприятии (объединении)» предприятия самостоятельно устанавливают технически обоснованные нормы труда, в связи с чем утвержденные в централизованном порядке Единые нормы носят рекомендательный характер при нормировании и оплате труда работников на соответствующих видах работ.

Как должен оплачиваться труд водителей транспортных средств типа НЗАС и других, смонтированных на шасси грузовых автомобилей повышенной проходимости и предназначенных для перевозки вахтовых бригад? Почему при определении тарифных ставок не руководствуются габаритными размерами машин, как это предусмотрено при оплате труда водителей автобусов?

Автобусами могут именоваться только те

транспортные средства, которые полностью отвечают требованиям, предусмотренным ГОСТ 27815—88 (Правило ЕЭК ООН № 36) «Автобусы. Общие требования к безопасности конструкции», утвержденным постановлением Госстандарта СССР.

Транспортные средства для перевозки вахтовых бригад моделей НЗАС-3964, 4947, 4951 и других на шасси грузовых автомобилей повышенной проходимости ГАЗ-66 и «Урал»-375, 4320 не отвечают всем требованиям указанного ГОСТа. В частности, не соответствуют указанному ГОСТу внутренние габаритные размеры пассажирского помещения, нормы площади для пассажира, высота уровня пола, ширина прохода, расстояние между сиденьями и их конструкция, ширина входной двери, ее конструкция, привод управления и сигнализация ее положения, устройство для аварийной эвакуации пассажиров, расположение и размеры окон, показатели комфортности при движении и т. д. Поэтому они в технической документации завода-изготовителя и не именуются автобусами.

До перевода предприятия на новые условия оплаты труда, предусмотренные постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г., тарифная ставка для оплаты труда водителей вахтовых автомобилей типа НЗАС-3964 устанавливалась в размере 60,6 коп. в час, а НЗАС-4947, 4951 — в размере 67 коп. в час. В случаях эксплуатации указанных автомобилей на дорогах с твердым покрытием тарифные ставки устанавливались исходя из грузоподъемности базовых автомобилей, на шасси которых смонтированы пассажирские кузова-фургоны, по второй группе тарифных ставок в размере 53,9 и 59,6 коп. в час.

При переводе предприятия на новые условия оплаты труда и согласно постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 декабря 1987 г. № 739/31-52 «Об оплате труда водителей автомобилей для перевозки вахтовых бригад» водителям, работающим на указанных вахтовых автомобилях, определены специальные тарифные ставки в размере соответственно 69 и 77 коп. в час во всех условиях их эксплуатации.

В связи с введением в эксплуатацию новых марок автомобилей, предназначенных для перевозки вахтовых бригад, ВМ-131 (на базе грузового автомобиля повышенной проходимости ЗИЛ-131) и ВМ-4310 (на базе грузового автомобиля повышенной проходимости КамАЗ-4310), постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 26 мая 1988 г. № 325/16-36 «О внесении дополнения в постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 17 декабря 1987 г. № 739/31-52 «Об оплате труда водителей автомобилей для перевозки вахтовых бригад» водителям этих автомобилей часовые тарифные ставки устанавливаются в размере 77 и 85 коп. в час.

Как правильно оплачивать труд водителей и машинистов автомобильных кранов транспортных, промышленных и строительных предприятий и организаций?

Автомобильные краны относятся к специальным автомобилям, а по размерам тарифных ставок для оплаты труда водителей — ко второй (повышенной) группе.

На транспортных, промышленных и других предприятиях и в организациях, перешедших на новые условия оплаты труда, где труд водителей автомобильных кранов оплачивается по условиям, принятым для работников автомобильного транспорта, в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 9 февраля 1987 г. № 84/4-28 «Об утверждении Порядка определения тарифных ставок водителям автомобилей» тарифные ставки устанавливаются исходя из грузоподъемности базовых автомобилей, на шасси которых смонтирована крановая установка (на автомобильных кранах грузоподъемностью, превышающей грузоподъемность базового автомобиля,— по грузоподъемности крановой установки). В этих ставках учтено, что водители управляют специальным оборудованием и механизмами, смонтированными на автомобильных кранах.

Администрация предприятия, организации вправе требовать от водителя работы с оборудованием и механизмами, смонтированными на автомобиле, без дополнительной оплаты.

Водителям автомобильных кранов, имеющим 2-й или 1-й класс квалификации, выплачивается ежемесячная надбавка за классность в размерах соответственно 10 или 25 % тарифной ставки за всё фактически отработанное в качестве водителя время, в том числе и сверхурочное.

При этом следует иметь в виду, что при переходе предприятия на новые условия оплаты труда класс квалификации водителям автомобилей (в том числе и водителям автомобильных кранов) должен быть приведен в соответствие с требованием Квалификационных характеристик, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102.

Рабочие, занятые управлением автомобильными кранами при выполнении строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ, независимо от ведомственной принадлежности организаций, в списочном составе которых они состоят, именуются «машинистами», тарифицируются по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС, выпуск 3-й) и труд их оплачивается по условиям, принятым для рабочих-строителей. Этими условиями для машинистов автомобильных кранов надбавка за классность не предусмотрена.

Решение о конкретном наименовании профессии рабочего (машинист автомобильного крана или водитель автомобиля) принимает администрация предприятия (организации), исходя из фактически выполняемой им работы и ЕТКС.

Машинист автомобильного крана должен иметь водительское удостоверение на право управления автомобилем, а водитель — удостоверение машиниста.

Диалог с читателем

Дорогая редакция! Как постоянный читатель и подписчик вашего журнала позволю себе обратиться к вам за консультацией. Работаю в объединении «Бытрадиотехника» Министерства бытового обслуживания УССР экономистом I категории по труду и заработной плате.

В связи с переходом нашего предприятия на аренду в объединении идет сокращение штатов. Как экономист я понимаю, что для повышения эффективности деятельности в новых условиях без сокращения численности чаще всего не обойтись. Но в данном случае меня интересует, насколько я социально защищена от безработицы.

Дело в том, что по предприятию издан приказ о сокращении штатов, в котором фигурирует и моя фамилия. Мне 53 года, трудовой стаж — 31 год, причем трудовиком проработала 15 лет. До выхода на пенсию мне осталось два года. Согласитесь, что женщине в моем возрасте и при общей ситуации с занятостью в стране найти работу практически невозможно. Как быть?

Г. Н. ЕМЕЦ

Уважаемая товарищ Емец!

Перемены в социальных и экономических условиях развития хозяйства уже стали сказываться на сфере труда и структуре занятости, увеличив масштабы высвобождения работников. Гарантии занятости в прежнем понимании уже не существует. Новое же содержание этого понятия и организационная система обеспечения занятости только начали складываться. Поэтому вопросов, в том числе аналогичных Вашему, очень много. И надо иметь в виду, что каких-то единообразных правил, автоматически гарантирующих сохранение или получение места работы, нет. Очень многое теперь зависит от личной активности работника, его знания действующих нормативных актов.

Применительно к ситуации, в которой Вы оказались, может быть полезна следующая информация.

В соответствии со ст. 20^2 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде в редакции 1988 г. работникам одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением штата администрация предлагает другую работу в той же организации. При отсутствии работы по соответствующей специальности, а также в случае отказа служащего от перевода на другую работу на том же предприятии работник, по своему усмотрению, обращается за содействием в орган по трудоустройству либо трудоустраивается самостоятельно.

Орган по трудоустройству предлагает служащему работу в той же или другой местности по его специальности, а при отсутствии ее осуществляет подбор другой работы с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей. При необходимости работник может быть направлен, с его согласия, на обучение новой специальности с последующим предоставлением ему работы.

При этом (как сказано в ст. 20^3) высвобождаемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия. Кроме того, за работником сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в порядке исключения, и в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа по трудоустройству при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен. За указанным работником сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превысил трех месяцев.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы.

Имеется также постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС № 113/6-64 от 2 марта 1988 г., где в ст. 3 Положения о порядке освобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставлении им льгот и компенсаций сказано, что при высвобождении работников в связи с сокращением численности или штатов преимущественное право на оставление на работе имеют рабочие и служащие с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации учитывают другие обстоятельства, перечисленные в ст. 34 КЗоТ. Имеются в виду: семейное положение, т. е. наличие двух и более иждивенцев; отсутствие в семье другого работника и другого источника дохода (для матерей-одиночек даже при получении алиментов); длительный (15 лет) стаж на данном предприятии; лица, получившие увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии; работники, повышающие в данное время свою квалификацию; члены семей инвалидов и участников ВОВ, а также воинов, выполнявших свой интернациональный долг.

Но сверх того в вышеназванное Положение вводятся еще три основания, которые должны учитываться при решении вопроса о сокращении штатов: отношение к работе, дисциплинированность и предпенсионный возраст. В последнем случае речь, очевидно, идет о 58 годах для мужчин и 53 для женщин. Эти цифры (как прецедент) фигурируют в документах, регулирующих досрочный выход на пенсию по возрасту для специалистов аппарата управления министерств и ведомств, в которых в 1988—1989 гг. в связи с их реорганизацией или ликвидацией проходили массовое сокращение и увольнение работников.

И, наконец, надо иметь в виду следующее.

В законе СССР «О пенсионном обеспечении граждан в СССР» ст. 131 администрации предприятия или организации совместно с профсоюзным комитетом и советом трудового коллектива предоставлено право за счет собственных средств, предназначенных на оплату труда, решать вопросы, связанные с улучшением условий жизни ветеранов, в том числе устанавливать доплаты и надбавки к государственным пенсиям с учетом трудового вклада работника, продолжительности общего и непрерывного стажа, вводить досрочно пенсии и т. д. Значит, можно обратиться за содействием в свой профсоюз и просить либо помочь трудоустроиться на своем предприятии, либо досрочно оформить пенсию.

Конечно, никто не может заставить ни администрацию, ни профсоюз, ни совет трудового коллектива отменить свое решение о сокращении штатов, если оно принято обоснованно. Более того, было бы вредным мешать предприятию или организации освобождаться от излишней численности. Но и о важности гуманного отношения к людям, в частности к кадровым работникам с большим стажем и в предпенсионном возрасте, мы считаем, забывать нельзя. Особенно это касается тех отраслей хозяйства, где спрос на продукцию или услуги пока не удовлетворен. Здесь для повышения эффективности деятельности лучше идти по пути увеличения объемов производства или услуг, а не сокращения численности занятых.

Н. КИРИЛЛОВА

Уважаемые товарищи! Прочел я в десятом номере журнала «Социалистический труд» консультацию начальника управления пенсионного обеспечения Госкомтруда СССР Ю. З. Люблина «Еще раз о новом законе о пенсиях».

Я просил бы дать некоторые разъяснения по вопросам, возникшим у меня после ознакомления со статьей Ю. З. Люблина.

А дело вот в чем. Оказывается, не могу я, как и все смертные, рассчитывать на пенсию в размере 75 % заработка, и в корне не согласен с автором в том, что «пенсия все-таки для нетрудоспособных». Почему? Попробую объяснить. Мне 51 год. Общий стаж работы — 33 года, из них 16 лет я трудился в шахте, и мне назначили пенсию по льготному возрасту 140 руб. Мой средний заработок составил 350 руб. Закон о пенсиях гласит, что тем, кто занят на работах, предусмотренных ст. 14, п. «а», размер пенсии увеличивается на 1 % за каждый год сверх 10 проработанных лет, а в ст. 20 сказано, что за каждый год работы сверх 25 лет пенсия увеличивается на 1 % заработка. Таким образом, если я правильно это понимаю, чтобы у меня была пенсия максимального размера, т. е. 75 %, мой общий трудовой стаж должен составить 45 лет, но тогда я должен работать до 63 лет или согласно ст. 14 проработать в шахте 30 лет. Непонятно, зачем (по ст. 14) нужны эти 10 лет и общий стаж 20 лет, чтобы уйти на пенсию в 50 лет?

Таким образом, мне будет назначена пенсия в размере 55 % и не более. Я уверен, в шахте редко кто выдерживает эти 10 лет, не говоря уж о 25—30 годах.

МУКАШЕВ В. М.

Уважаемый Василий Мукашевич!

Для того чтобы помочь Вам правильно понять ст. 20 Закона СССР «О пенсионном обеспечении граждан в СССР», вначале хочу разграничить два вопроса: условия, дающие право на пенсию, и порядок определения ее размера.

Право на пенсию по Списку № 1 за подземную работу возникает по достижении 50 лет при общем стаже не менее 20 лет, из которых не менее 10 лет должно приходиться именно на такую работу. В этом случае пенсия назначается в размере 55 % заработка.

Вы совершенно точно подсчитали, что для получения пенсии в размере 75 % заработка нужен общий стаж продолжительностью 45 лет. Но это верно, если речь идет о работе в обычных условиях.

Для шахтеров и других работников, получающих пенсию по Списку № 1, установлены дополнительные льготы при определении размера пенсии. Как и всем, им начисляется дополнительно по 1 % заработка за каждый год общего трудового стажа сверх 25 лет (в данном случае характер работы значения не имеет). Кроме того, такое же повышение — на 1 % — полагается и за каждый год специального стажа сверх требуемого, т. е. свыше 10 лет.

Поясним это на Вашем примере. При имеющемся общем стаже 33 года пенсия составит 63 % заработка (55 % за 25 лет плюс 8 % за каждый год сверх 25 лет). К этому следует добавить еще 6 % за «лишние» 6 лет подземного стажа. Таким образом, при перерасчете пенсии по новым правилам при данных условиях размер Вашей пенсии составит 69 % заработка.

В зависимости от дальнейшей трудовой деятельности у Вас есть возможность до достижения общего пенсионного возраста увеличить стаж и соответственно повысить пенсию.

Что касается выплаты пенсий в период работы отдельным категориям пенсионеров при условии заключения срочного договора, то такой порядок установлен с учетом необходимости повышения роли предприятий в рациональном использовании трудовых ресурсов. Хотя, на мой взгляд, такое решение не соответствует назначению пенсионной системы, о чем говорилось в названной публикации.

Ю. ЛЮБЛИН

Артур МИЛЛЕР

НОЧЬ СЛЕСАРЯ

Тони достал свою сумку с ужином и съел три бутерброда со шпинатом. Он был зол, и даже еда не доставила ему никакого удовольствия. Слава Богу, хоть Хинду перестал ворчать! Миновав Бруклинский мост, они проезжали теперь мимо мрачных огромных зданий банков и министерств. «Хоть бы одно окошко светилось,— подумал Тони.— Так нет! Люди, работающие в них, спят сейчас в своих квартирах и в ус не дуют: им тепло и уютно. В такую ночь на улицах можно встретить только бродяг да полицейских». Обдувка не справлялась с морозом, и ветровое стекло почти полностью покрылось прозрачной пленкой льда. Мысленно Тони перебирал все знакомые ему проклятия. Подумать только, всю ночь на открытой палубе! Поди, даже спрятаться негде. МАРГАРЕТ! Ее ненавистное лицо с неумолкающим ртом стояло перед глазами. Она, она одна — причина всех его несчастий. Именно из-за нее дед сделался таким подозрительным, что отказывался распахнуть свой сундук, пока не убедится, что она беременна. Даже когда она совсем отяжелела и еле передвигалась из угла в угол, он не желал верить и ждал рождения ребенка.

Да... Дед не зря пользовался уважением — в Калабрии разине не разбогатеть!

Перед самыми родами для ребенка была приготовлена трехкомнатная квартира, и тогда дед вовсе не оставлял их одних, охраняя семейный очаг. Целый месяц он преследовал Тони из бара в бар, и за все это время Тони не удалось пропустить ни одного стаканчика. Однажды у Окса дед грохнул об пол дюжину бутылок, дав понять Гарри, что не следует обслуживать его внука. В конце концов Тони пришлось избегать любые заведения, но дурная слава деда росла так быстро, что скоро Тони стал парией во всех близлежащих трактирах, и ему ничего не оставалось, как каждый вечер после смены возвращаться домой и молча смотреть, как набухает его жена.

Примерно за неделю до родов дед неожиданно исчез.

Однажды вечером Тони заглянул к своим узнать, не стряслось ли что-нибудь, ведь старик мог заболеть или, чего доброго, умереть, не успев передать ему деньги. Однако дед был жив-здоров. Более того, взгляд его не был столь холодным и подозрительным, как раньше. Он лишь украдкой посматривал на Тони, как человек, которого мучают угрызения совести. Тони понял, что победа будет за ним, и вновь почувствовал сыновнюю любовь к старику. Тони стал частенько захаживать после работы к своим, и каждый раз, когда он собирался уходить, старик провожал его, и даже отец с матерью, казалось, прониклись к нему сочувствием и уважением...

Грузовик выскочил на Западное шоссе совсем близко от берега реки. Матрос прижался к баранке, пытаясь разглядеть дорогу в небольшой полукруг, оставленный морозом на ветровом стекле. Неожиданно он притормозил и на какое-то мгновение приоткрыл боковое стекло, чтобы разглядеть номер причала. В кабину пахнуло холодом. Хинду плотнее натянул шапку и простонал: «Мамма миа!»

Ночь, когда родились мальчики Тони, была такой же холодной. Стоял январь. Чтобы хоть как-то убить время, Тони ходил взад-вперед вдоль здания больницы, пока окончательно не продрог. В вестибюле к нему бросилась мать и сжала его в своих объятиях. Ее распирало от новостей. Маргарет родила близнецов, двоих крепышей; не удивительно, что бедную девочку так развезло. Тони буквально сорвался с места. Плевать ему было на ледяной ветер! Через несколько минут он вбежал на второй этаж дома на Седьмой авеню. Стоило ему увидеть деда, как он сразу все понял, таким испуганным и беспомощным выглядел старик. Тони протянул руку и потребовал ключ. Он настаивал на своем, пока наконец старик не бросился перед ним на колени и, обхватив за ноги, плача и задыхаясь, стал умолять о прощении.

В чемодане Тони нашел обернутый в упаковочную бумагу и перевязанный бечевкой рулон размером со свернутый матрас. Он разорвал веревку, и коричневая бумага затрещала, как сухое дерево. Перед ним лежали пухлые пачки. Ну, конечно же, это были итальянские лиры! Размалеванные банкноты с изображениями крыльев, портретами Муссолини и аэропланами, достоинством в пять, десять, тысячу лир!

Он знал, он знал это со дня своего рождения! Но Тони кинулся обратно в гостиную и потребовал объяснения. Дед был искренен.

— Произошла ошибка. В Калабрии, спроси кого хочешь, на эти деньги он может (или мог) купить все что угодно. Но теперь... Он ведь знает, что произошло с деньгами во всем мире и даже здесь, в Америке. Спроси Рузвельта, почему он говорит о закрытии банков. Что-то неладное творится с деньгами, так почему же Италия должна быть исключением? Стоит Тони выехать за пределы Рима — и он сам увидит, какая это нищая страна. Сохрани их, может, все еще и поправится.

Две недели назад дед и сам ничего не знал и отправился в банк, чтобы поменять деньги. Он отнес чемодан в Национальный банк с легким сердцем, свято веря в то, что все грехи Тони — это лишь издержки молодости, что со временем он станет гордостью своих родителей и своего деда, приумножив мужественные и доблестные дела их предков... В долларах это будет одна тысяча семьсот тридцать девять...

Окончание. Начало в № 2, 3 за 1991 г.

Дед! Я получал три сотни за одну ездку из Торонто в Нью-Йорк. Всего за четыре дня работы! Тысяча семьсот — знаешь ли ты, на что они годятся? Я мог бы купить один приличный костюм и «бьюик», но на бензин бы уже не осталось. Еще можно купить бакалейную лавку и вылететь в трубу после первой же недели неудачной торговли. Да разве с такой суммой у кого-нибудь хватило бы наглости прийти к человеку и сказать: повесь себе на шею девчонку, прыгни в реку и вынырнешь богачом. И за эти деньги ты наградил меня семьей! У меня два малыша, дед!

Воспоминания оставили Тони, когда грузовик повернул налево, вырулил на пристань. У въезда под одиноким фонарем стоял часовой. Он безразлично махнул рукой и сразу же вернулся к печурке в сторожке. Вдоль пирса тянулся ангар. Машина заехала в распахнутые ворота и остановилась. Вслед за Хинду Тони вышел из кабины и направился по сходням на палубу эсминца.

Иллюминаторы корабля светились теплым светом. Все-таки, думал Тони, у этих тупоголовых вояк хватает здравого смысла, чтобы не выставлять часовых в такой холод. Он ошибся: по палубе взад-вперед прохаживался матрос; винтовка, казалось, примерзла к его плечу, вязаная синяя шапка почти полностью закрывала лицо, воротник штормовки поднят и застегнут.

Тони хотел было обратиться к нему, но часовой, как заведенный, прошел мимо, едва не задев его плечом. Тони подождал, пока матрос вернется, и преградил ему дорогу. Часовой ткнулся носом в молнию его куртки и испуганно отскочил.

— Я с верфи. Где дежурный офицер?

Винтовка начала сползать с плеча часового. Тони протянул руку и поправил ее.

— Вы меня спрашиваете?

Матрос приспустил свою шерстяную маску, и Тони увидел его молодое пучеглазое лицо.

— Меня должны списать с корабля. Понимаете, морская болезнь, и меня постоянно рвет. Они сказали, что спишут, как только мы вернемся со следующего задания. Вы не за мной?..

— Я с верфи. У вас тут авария, не так ли?

Матрос разглядел спецовки Тони и Хинду. Лицо его приняло озабоченное выражение. Ему вдруг стало стыдно и, попросив их немного подождать, он юркнул в какую-то дверь.

— Хочешь взглянуть на повреждение? — съязвил Хинду. Ветер мешал ему говорить, и поэтому он наклонился к самому уху Тони.

— Иди ты... Разве можно работать в такую погоду? Клянусь Богом, я заткну тебе глотку куском льда. Лучше помалкивай, а я уж сам договорюсь с этой мартышкой. Что за наглость!

Лу Бо́лду появился из темноты, держа в руках кувалды.

— Где мне их положить, Тони?

— Подопри свою задницу, Лу. Не понимаешь? Отнеси обратно.

Удивленный Лу стоял как вкопанный.

— Тебе такси подать? Шевелись!

Сбитый с толку, Болду повернулся и тяжело зашагал вниз по сходням.

Дверь, за которой скрылся часовой, распахнулась, и по холодной палубе к ногам Тони пролился теплый золотистый свет. Высокий мужчина направился к ним, на ходу застегивая длинную шинель. По виду его можно было принять за старшину или даже младшего офицера, правда, не достающие до щиколоток брюки и неуклюжая студенческая походка не внушали Тони особого уважения. Подойдя, мужчина наклонился, придерживая рукой фуражку, чтобы поприветствовать Тони.

— Чудесно! Я очень признателен. Пойдемте, я покажу где...

— Минуточку, мистер.

Офицер сделал уже несколько шагов, вернулся и вежливо улыбнулся. Порыв ветра заставил его снова взяться за козырек, и он встал с подветренной стороны, спиной к черной реке.

— Вы знаете, какая сейчас температура на палубе?

— Что? Ах, да, я давно не выходил. Похолодало, не правда ли?

Хинду отступил назад, чтобы дать понять этому мальчишке, кто здесь босс, а подошедший Болду остановился за его спиной.

— Могу я просить вас о небольшом одолжении? — процедил Тони. Он стоял, слегка сгорбившись, сжав в карманах кулаки, и искоса поглядывал на офицера.— Не откажите в любезности спуститься вниз и рассказать капитану, какая здесь погодка.

— Я капитан Стилватер.

— Вы капитан? — Тони перебрал в уме все эпитеты, которыми он раньше награждал офицера, стушевался и опустил глаза. До сих пор ему не приходилось разговарить со старшими офицерами, если не считать еле заметных кивков при случайных встречах на верфи. Сам капитан вышел к нему на палубу, значит, ремонт для них жизненно важен. Неожиданно для себя Тони почувствовал, как исчезли из его голоса обычные жесткие нотки.

— Могу я дать вам совет, капитан?

— Конечно.

— Ничего путного в эту погоду у нас не выйдет. Вам ведь не нужна халтура. Почему бы вам не загнать его в док и не подлечить по всем правилам?

Капитан усмехнулся. Он удивился, что его не поняли сразу.

— Это невозможно. В четыре утра нас ждет конвой. Его нельзя задерживать.

Он говорил так спокойно и уверенно, что у Тони засосало под ложечкой от страха. Он смотрел куда-то мимо капитана, готовясь к новой атаке.

— Пойдемте, я покажу вам место аварии.— продолжал офицер.— Фэрроу, дайте-ка мне фонарь.

Страдающий морской болезнью часовой протянул ему фонарь, и капитан неуклюже пошел в сторону кормы. Тони поплелся за ним. Он попался в ловушку. Ну, погоди, Чарли Мадд...

Фонарь выхватил из темноты две параллельные стальные рельсы, уходящие от палубы в темноту. Примерно в метре от конца правая рельса была погнута.

— Бог мой! Что случилось?

— Мы были там,— капитан повернул фонарик, и луч, скользнув по стапелю, утонул в черноте реки,— и английский корабль, маневрируя, подошел слишком близко.

— Чтоб им пусто было, англичашкам! — взорвался Тони. Он кричал в темноту, туда, где, по его мнению, должны были находиться англичане. Капитан удивленно засмеялся, но Тони, воздев к небу руки, продолжал совершенно серьезно: — Неужели некому им сказать, чтобы они прекратили соваться не в свое дело и держались подальше от войны?

Непривыкший к таким выпадам капитан с большим интересом и вниманием рассматривал Тони.

— Нет, честное слово! Это они завезли тараканов на верфь!

— Тараканов? Но как же...

— Спросите кого угодно! К нам заходят французы, норвежцы, бразильцы — и только на английских кораблях есть тараканы.

Капитан сочувственно покачал головой, и улыбка исчезла с его лица...

— Видите ли, некоторые корабли подолгу находятся в море.

Что-то ёкнуло в сердце Тони, какая-то искорка надежды. «Да-а...» — протянул он, и его лицо преисполнилось сочувствия к англичанам. Похоже, между ним и капитаном протянулась незримая ниточка взаимопонимания. Во всяком случае, офицер отнесся к нему серьезно: готов был объяснить причину появления тараканов на судне и даже позволил себе, пусть хоть на десять секунд, забыть об аварии, и, самое главное, Тони показалось, что он вот-вот последует его совету и откажется от ночного ремонта. Капитан продолжал: «Иногда английским кораблям приходится по десять, двенадцать месяцев вести бои в Индийском океане. Как вы думаете, за такой срок без капитального ремонта им, должно быть, прилично достается?»

Лицо Тони стало совсем серьезным, он изобразил глубокую озабоченность и наконец великодушно заметил: «Что и говорить. Они, конечно, не виноваты, но на их кораблях даже сесть негде».

Тем временем еще один офицер и два матроса вышли на палубу и, оставаясь в стороне, наблюдали за беседующими. Потихоньку до Тони дошло, что все они с нетерпением дожидались его решения. Капитан кивнул головой в сторону поврежденной рельсы и спросил:

— Что скажете? Исправить можно?

Тони повернулся к рельсе, но ничего не мог рассмотреть. Глаза его затуманились от сознания собственной значимости, от удовольствия и гордости столь фамильярного общения с капитаном. Пытаясь собраться с мыслями, он попросил капитана передать ему на минутку фонарь.

— Да, да, конечно,— сказал капитан и с готовностью протянул фонарь.

Перегнувшись через борт, Тони направил луч на поврежденное место. Ох уж этот заморыш и недоносок Чарли Мадд! Ты посмотри только на эти куски льда в воде — сто́ит сорваться и пиши пропало. Там, в небоскребах, с каждым днем войны люди утраивали свои доходы; мясники наживаются на нехватке мяса; любой, у кого есть приличный грузовик, может сорвать свой куш. А тут?! Вот он стоит — ничтожество, который всю свою жизнь вынужден вкалывать за каждый цент.

«Минутка» давно кончилась, но Тони отказывался сдаваться. Он выжидал: должно же хоть что-нибудь прийти в голову. Ну, конечно, это его постоянное невезение: хорошая мысль никогда не посещала его в нужную минуту, потому что он проклят от рождения и конца этому никогда не будет.

— Что вы думаете?

Что он думает? Он думает, что Чарли Мадда нужно подвесить за одно место.

Капитан наклонился к Тони, чтобы ветер не мешал ему разобрать ответ.— Неужели станет еще холоднее?

— Послушайте, капитан. Я действительно хочу помочь вам, но разве с этой сукой что-нибудь сделаешь? Простите. Вот, видите...— от показал на изгиб,— я должен бить по этому месту кувалдой, понимаете?

— Да?

— А на чем я буду стоять? Ведь она висит над водой. Здесь нужны подвесные крюки. Но это еще не все: металл надо нагреть, сделать податливым, а при таком ветре вряд ли что получится.

— Гм...

— Вы меня понимаете? Я вовсе не хочу вас дурачить, но таковы факты.

Он наблюдал за капитаном, который, нахмурившись и моргая, как невинный ребенок, смотрел на изгиб. Со стороны реки доносилось завывание сирены, предупреждающей суда о надвигающемся тумане. Погода явно ухудшалась. Лицо капитана сделалось грустным, было видно, что он разочарован. Какого дьявола он расстраивается? У него прекрасный предлог не выходить в море и остаться целым. Немецкие подводные лодки так и рыщут вдоль побережья в поисках этих конвоев. Ведь он может пару дней понежиться в отеле. Тони видел — молодой человек нуждается в добром совете, он явно на неверном пути.

— Послушайте меня, капитан. Пожалуйста. Я плохого не посоветую.

Капитан посмотрел на Тони ничего не выражающим взглядом.

— Я вам сочувствую, но велика ли беда, если вы доложите, что не в состоянии выйти в море? Вина ведь не ваша.

— Мне определена позиция в конвое. Есть предписание.

— Все понятно, а вы сделайте так: снимитесь с якоря и прямым ходом на верфь. Там мы поставим леса и к полудню, а может, и к десяти утра будет вам новая рельса.

— Нет, нет, это слишком поздно. А что если...— рука в перчатке показала на рельсу.— Особой точности здесь не надо, достаточно, если вы выпрямите ее так, чтобы бомбы могли свободно соскальзывать.

— Капитан! Для вас я готов на все, но...

Сильный порыв ледяного ветра сковал Тони щеки. Капитан шире расставил ноги, взялся одной рукой за козырек, а другой плотнее прижал воротник. Тони слышал, как он тяжело дышит на холоде. Да что же в конце концов с этими людьми? У флота миллион эсминцев — так почему же им дался именно этот и только сегодня ночью?

— Я ведь прав, не так ли? Им не в чем вас упрекнуть. Уж так случилось, что вы не в состоянии выполнить задание. Не ваша вина, раз другой корабль налетел на вас в темноте. Вы-то все делали правильно, правда? Виноват он!

Капитан молча смотрел на Тони, было видно, что он разочарован. Как бы в оправдание Тони коснулся его руки.

— Послушайте. Пожалуйста, поймите мое положение. Я хорошо знаю свою инструкцию, капитан. Мне тоже никто слова не скажет. Я не обязан работать в опасных условиях. Мне было достаточно взглянуть на аварию, позвонить на верфь и сейчас я бы уже сидел где-нибудь в кубрике. Единственное, что я могу здесь сделать,— это привязать себя веревкой к рельсе и на весу пытаться выпрямить ее кувалдой. Никто даже слова не скажет, если я откажусь. Понимаете?

Капитан, со слезящимися от ветра глазами и сморщившимся от мороза лицом, ждал, когда он сможет вставить хоть слово.

— Видите ли, я только хочу сказать...

Что он хотел сказать? Сейчас, стоя в нескольких дюймах от его мальчишеского лица, Тони вдруг понял, что капитана не в чем винить. Капитан не приказывал, он просто не знал, как ему быть, и нуждался в помощи. И еще Тони понял, что никакого официального обвинения капитану не предъявят. Неожиданно стало ясно, как дважды два — четыре, как этот леденящий ветер на палубе,— они равны и свободны в выборе.

— Я буду очень признателен, если вы сможете... Я вижу, как это трудно, но буду очень признателен...

Тони прикрыл лицо рукой и дышал в ладонь, чтобы теплый воздух хоть чуть-чуть отогрел щеки. Он почти не видел капитана. Впервые в жизни он почувствовал себя хозяином положения, впервые, так ему казалось, он волен сказать «Нет» и не бояться наказания, или сказать «Да», зная, что никакой награды за это не последует. Соображения проигрыша или выгоды неожиданно отступили на второй план, и осталась только услуга, которую его просили оказать, и никто не мог погреть на этом руки. Капитан смотрел на него и ждал ответа. Тони было стыдно, но вовсе не за сомнения; он боялся собственной беспомощности. Что если ремонт окажется невозможным и ему придется упаковать свои манатки и вернуться на верфь опозоренным?

— Капитан, могу я спросить вас как мужчина мужчину?

— Слушаю...

— Мне хотелось бы знать...— по мере того, как он вспоминал, голос его приобретал обычные резкие нотки,— потому что сотни раз они прибегали ко мне: «Тони, быстрее, корабль должен выйти ночью», и я надрываюсь, и что же — прихожу на следующий день, а корабль на месте и даже через неделю, две... Вы понимаете?

— Как только вы закончите, я снимаюсь с якоря. Не беспокойтесь.

— А как насчет кофе? — спросил Тони, пытаясь придать своему безрассудству хотя бы видимость сделки.

— Сколько угодно! Я прикажу сварить свежий. Стоит вам захотеть, скажите часовому.— Капитан протянул ему руку.— Огромное спасибо!

Тони почувствовал его дружеское пожатие.

— Мне нужен канат.

— Конечно.

Тони хотел сказать еще что-то наподобие благодарных слов капитана, но не нашелся, ведь внутри у него ничего не изменилось. Он сказал: «Я ничего не гарантирую». И сам не поверил суровости своего тона.

Капитан кивнул и в сопровождении наблюдавших матросов и офицера направился к средней части корабля. Что он им скажет? Что он наставил слесаря на путь истинный?

К Тони подошли Хинду и Лу Болду. Бог мой, на что он согласился!

— Какой счет? — усмехнулся Хинду в ожидании пикантных подробностей о том, как Тони отшил этого чудака-капитана.

— Мы ее выпрямим.— Тони попытался пройти мимо Хинду, но тот схватил его за руку.

— Что мы выпрямим?

— Я сказал, мы ее выпрямим,—он прочел неверие в глазах Хинду, лукавый огонек отказа,

и его переполнило яростью.— Спроси часового, есть ли у них пила, молоток и монтажный пояс.

— Как, язви твою душу, ты намерен это сделать?

— Не выводи меня, Хинду. Делай, что тебе говорят, или убирайся с корабля.

Он сам поражался кипевшей в нем ярости. С чего он бесится?

— Я принесу все,— услышал он голос Болду.

Тони подошел к сходням и спустился на причал. Он ничего не понимал. Какое-то мрачное ощущение не оставляло его, будто его оскорбили. Тронь его сейчас, и он кинется в драку. Лучше, если Хинду будет держаться подальше со своими шуточками.

Несколько минут Тони мрачно бродил по причалу, изредка наугад включая фонарь, который вырывал из темноты лишь рифленые стенки ангара. Болду, держа в руках инструменты, спустился к нему, гулко шагая по сходням. Еще один идиот! Сукин сын, и что только эта молодежь делает с собой; нет бы учиться, как поступал он сам, меняя профессии, пусть даже это ни к чему путному не привело.

Фонарь нашел составленные штабелем у стены носилки. Тони взобрался на самый верх.

— А это зачем? — спросил Болду. Не замечая его, Тони молча спустился и протянул руку за монтажным поясом. Болду подал ему пилу полотном вперед. Тони резко ударил по полотну и вырвал у Болду молоток и монтажный пояс. Он размотал концы и протянул один Болду.

— Держи!

Тони поднялся на палубу, измерил расстояние между рельсами и убедился, что пояс подходит. Наверное, уже одиннадцать или позже, теперь мороз будет крепчать с каждым часом. Он отмерил канат, обрезал его и велел Болду обвязать один конец вокруг груди, тщательно обвязался сам, потом исправил узел, сделанный Лу, ослабив при этом канат, чтобы он и Лу могли свободно заползти на рельсы. Они медленно двинулись каждый по своей рельсе и закрепили пояс на уровне повреждения. Тони велел Болду сползти вниз к палубе так, чтобы Хинду мог передать ему одну из кувалд. Но инструмент остался в грузовике. Он послал их обоих вниз за инструментом, баллонами с газом, горелкой, наконечниками и велел не пораниться.

Болду побежал. Хинду нарочно пошел не спеша. Тони, сидя на корточках, осматривал повреждение. Страдающий морской болезнью часовой ходил за его спиной как во сне. Все-таки Чарли Мадд недоносок и не мешало бы подвесить его...

— Эй, болезный,— Тони через плечо окликнул подошедшего часового,— посмотри, нет ли где бреза?

— Чего?

— Брезента, брезента. Да пошевеливайся!

Дьявол! Один тупее другого, никто ничего не знает, сплошные ротозеи. Интересно, что сейчас делает капитан? Неужели и вправду его обдурили? Вряд ли. Да и какая здесь выгода для капитана? Разве лишний раз рискнуть жизнью, ведь повсюду столько подводных лодок. Но если его все-таки обдурили? Что ж, он покажет этому мерзавцу... Что? Что он покажет?

Глядя в темноту, Тони вдруг почувствовал, что больше не знает, зачем он взялся за это, да и знал ли раньше. Еще не хватало, чтобы кто-нибудь сорвался в воду, когда пойдут в ход кувалды.

— Кофе?

Тони обернулся. Капитан протягивал ему дымящуюся кружку, еще две он держал в другой руке.

— Спасибо.

Болду и Хинду поднимались по сходням, с грохотом затаскивая на палубу баллоны с газом.

— Почему бы вам не отдохнуть, капитан? Пойдите погрейтесь.

Капитан кивнул и ушел.

Тони поставил кружку на рельсу. Вернулся часовой и положил на палубу свернутый, перевязанный веревкой брезент. Тони позволил Болду допить кофе и только потом велел заползти на рельсу, чтобы помочь ему закрепить между рельсами носилки. Толкая впереди себя молот, Тони медленно полз по рельсе. Слева от него, широко открыв глаза, карабкался Болду. Было видно, что он боится ухающей внизу воды.

Добравшись до первой ручки носилок, Болду остановился и двумя руками вставил ручки в паз рельсы. Тони осторожно встал на рельсу, поднял кувалду, продвинулся еще немного и приготовился. Хинду держал в руках фонарь, и в его свете вода казалась совсем черной и льдинки напоминали плавающие клочки бумаги. Рискуя сорваться, Тони занес кувалду и несколькими ударами загнал ручки носилок в паз. Теперь, по крайней мере, будет на чем стоять. Правда, для хорошего удара опора все равно маловата. Развернув брезент, они закрепили его чуть повыше поврежденного места. Надежда невелика, но, может быть, он хоть немного защитит металл от быстрого остывания. Тони повернулся к Хинду и попросил передать ему фонарь, взять кувалду, забраться на импровизированный мостик и приготовиться к удару.

— Только не я, малыш.

— Нет, именно ты.

— А почему бы не наш адмирал? — Хинду показал на Лу.

Тони пристально смотрел на Хинду.

— Не выпендривайся, Тони. Мне ведь за это не платят. Я даже плавать не умею.

Уж кто-кто, а Хинду хорошо знал инструкцию. Он смотрел на Тони, удивленно подняв брови, и в его взгляде сквозила издевка. Никому и никогда Тони не простил бы ничего подобного. Странно, но сейчас он презирал Хинду, который мог ударить кувалдой куда сильнее, чем хилый Болду, и все равно отказывался. Давно, очень давно он не испытывал такого чувства, будто его

предали. Впрочем, он и не привык полагаться на чью-либо помощь. Он отвернулся от Хинду и сделал Лу знак рукой. Наблюдая, как Болду пробирался к мостику, Тони неожиданно ощутил всю сумасбродность своей идеи. Возможно, Хинду прав: это работа для дураков, да и где гарантия, что что-нибудь получится, ведь на таком ветру металл сразу же остынет. Он нагнулся и взял горелку.

— Ты когда-нибудь работал с такой штуковиной?

— Вроде бы не приходилось, но...

Тони протянул к Хинду руку.

— Дай мне зажигалку.

Хинду неторопливо достал из кармана зажигалку и передал ее Тони.

Заметив усмешку на его лице, Тони зло выругался.

— Не вспотей,— сказал Хинду.

Тони открыл вентили горелки и чиркнул зажигалкой. Пламя вспыхнуло и тут же погасло на ветру. Он прикрыл горелку телом, снова чиркнул и подождал, пока пламя установится, потом взял Болду за руку и вложил в нее горелку.

— Теперь иди за мной, я покажу, что делать.

Болду жадно ловил каждое слово Тони. Его черные глаза горели желанием принести хоть какую-нибудь пользу.

— О'кей.

Успокоенный рвением Болду, он продолжал: — Не спеши. Внимательно смотри под ноги.

Тони подошел к поврежденной рельсе, лег на нее ничком и медленно пополз над водой. Достигнув носилок, он сел лицом к натянутому, как парус, брезенту и позвал Болду.

Болду крепко сжал в руке горелку и пополз. С каждым рывком вперед пламя горелки вспыхивало близко от его лица.

— Опусти горелку пониже, не бойся, возьмись за шланг,— крикнул Тони.

Болду остановился, подтянул шланг, перехватил его рукой, и горелка опустилась к воде, распугивая пламенем темноту. Еще немного и Лу уперся головой в выставленную руку Тони, остановился.

— Возьми горелку.

Болду подтянул горелку. Тони показал пальцем на изгиб.

— Направь огонь сюда.

Болду повернул горелку, и язычок пламени раздвоился, встретившись с холодным металлом. Тони немного поводил рукой Лу и отпустил. Болду продолжал круговые движения.

— Так хорошо.

Должно быть, уже половина двенадцатого. Тони, не отрываясь, смотрел на рельсу. Краска почернела, и показались маленькие раковинки. Неплохо. Они поднял брезент, чтобы лучше защитить металл, на котором уже стало появляться еле заметное желтое пятнышко. Неплохо. Ветер бил в спину, сковывал плечи. Глаза Болду начали слезиться, и пламя медленно поползло в сторону. Тони скинул перчатку и ладонью смахнул слезинки с ресниц Лу. Пламя снова легло на нужное место.

Внизу часовой по-прежнему мерял шагами палубу, а Хинду с усмешкой держал фонарь.

Желтое пятно стало густеть, постепенно приобретая оранжевый оттенок. Так... Тони взял Болду за руку и начал делать круги чуть побольше, чтобы увеличить площадь нагрева, снял перчатку, смахнул слезы с лица помощника, снял вторую перчатку и опустил руки к огню погреться.

Металл покраснел. Тони поставил ногу на сделанный ими мостик, взял кувалду, медленно выпрямился и приготовился к удару. Первый удар был пробным — рельса задрожала, но он по-прежнему твердо стоял на ногах. В следующий раз он поднял кувалду выше и с силой опустил ее на изгиб, не сводя глаз с мостика. Все обошлось. Болду крепче обхватил рельсу рукой и сомкнул лодыжки.

Тони со всей силой опустил кувалду. Металл зазвенел, и Болду застонал от вибрации. Еще удар всем весом, и снова звон, и Болду ахнул от боли в груди. Ветер проникал за воротник Тониной куртки, превращая капельки пота в крупинки льда. Воспаление легких, вот тебе, сукин сын. Удар... Удар... Рельса нехотя поддавалась, может, полдюйма или дюйм. Он чувствовал, как бешено пульсирует в венах кровь, поясницу ломило. Тони повернулся и посмотрел на Хинду.

— Только не я, малыш!

Он почувствовал себя одиноким. Болду не в счет, он всего лишь слепое орудие, винтик, посмешище, который верит во все. Правда, он молодец — лежит же вот здесь со штанами, полными страха.

Тони перевел дыхание и закашлялся. Проклятый табак! Он посмотрел вниз на раскаляющийся возле самой его ноги металл. Плевать на одиночество; он наносил удары, отдыхал и снова поднимал кувалду. Луч фонаря ломался о рельсу и безжизненно повисал в темноте.

Он остановился и сплюнул. Он выпрямит эту гадину. Только бы силы не оставили его. О том, чтобы дать кувалду Болду, не могло быть и речи: уж он-то непременно бухнется в воду. Хоть бы что-нибудь умел делать толком. Конечно, и ему не сладко с этой горелкой на ледяной рельсе. Тони посмотрел на Лу и вновь увидел в его глазах страх перед черной водой.

Удар... Слабость закралась в руки. Он осторожно втягивал воздух и сдерживал дыхание. Чарли Мадд остался где-то в другой жизни. Он с трудом бы мог вспомнить, как выглядит Дора. Даже если бы он пришел к ней сегодня, то все равно уснул бы в постели. Да и не в этом дело. Кувалда неподвижно лежала возле ноги, теперь поднять ее и то было трудно, а Хинду, тот самый Хинду, которому он отпасовал столько телефонных номеров, бросил его.

Тони облизал губы, и ему показалось, что он провел языком по железу. Рука с кувалдой,

похоже, уже никогда не разогнется. Ветер бил в ноздри, голова и горло оцепенели. Проклятая, упрямая рельса не поддавалась его воле. «Вернись на палубу,— думал он, ляг и отдохни». А металл? Пройти мимо Болду он не сможет. Лу тоже придется сползти вниз — и тогда начинай все сначала. Да и стоит ему остановиться, как мышцы перестанут слушаться вовсе. Он яростно взмахнул кувалдой, вложив в удар все свои силы. К дьяволу ноги! Если он сорвется, веревка не даст ему утонуть, и здесь хватит парней, чтобы вытащить его на палубу.

Рельса поддалась еще немного. Только бы удалось выпрямить ее так, чтобы бомбы свободно соскальзывали в море. Какой-нибудь немецкий корабль непременно схлопочет его подарок. Тони представил себе, как разваливается на куски вражеская подводная лодка и капитан внимательно следит за поверхностью в ожидании маслянистого пятна. Он опустил кувалду к ноге и вдруг почувствовал, что готов разреветься как ребенок из-за собственного бессилия, но он будет последней сволочью, если уступит, вернется на палубу и позволит Хинду торжествовать.

Как остро он ощущал сейчас свое одиночество! Кто для него Хинду? Еще один приятель, с которым можно ходить к девочкам или потрепаться в баре, заранее зная — случись что, и он, не задумываясь, врежет тебе ниже пояса, как сегодня, как поступали все, кого Тони знал, даже мать, ведь именно она нашептывала про него деду, а если бы не это, разве когда-нибудь он женился на Маргарет? Он высоко поднял кувалду и отчаянно ударил, бросив вперед все свое тело. Канат, связывавший его с Болду, задрожал, как струна, и Лу вскрикнул от страха и боли.

Какое-то мгновение он застыл с кувалдой на плече. Неожиданно, будто во сне, Тони услышал из темноты знакомый голос.

— Все в порядке, парень. Получилось...

Осторожно повернувшись, Тони посмотрел на палубу. Капитан, еще два офицера и часовой стояли на корме.

— Ей Богу, получилось, спускайся.

Он попробовал сказать что-нибудь, но губы не слушались. Лежа ничком на рельсе, Болду выжидающе смотрел на него. Тони кивнул, и Лу закрыл вентили. Язычок пламени пыхнул и захлебнулся. Болду пополз вниз. Матрос перегнулся через борт, схватил его за полу куртки и помог забраться на палубу.

Тони неподвижно стоял на рельсе. Молот по-прежнему оттягивал руку, но он его не чувствовал. Колени отказывались согнуться, помочь ему лечь и сползти вниз — тело не слушалось. Не сразу до него дошло, что металл еще слишком горячий и становиться на рельсу нельзя. Он попробовал заставить ногу продвинуться по рельсе и закачался; забытая кувалда нарушила равновесие и повела его вправо. Тони посмотрел на свои пальцы и приказал им разжаться. Кувалда выскользнула из руки и исчезла в черной воде. Капитан, офицеры и Болду беспомощно столпились у борта и смотрели, как маленькая фигурка балансирует в темноте, дюйм за дюймом продвигаясь к палубе.

Тони позволил себе расслабиться только возле самого борта, когда почувствовал, как чья-то крепкая рука подхватила его и помогла встать на корму. Капитан повернулся, собираясь уходить. Два матроса взяли Тони под руки и, как пьяного, провели несколько шагов, пока затекшее тело не стало снова послушным. Капитан замедлил шаг и пригласил следовать за ним.

В кают-компании Тони, Болду и Хинду пили кофе и угощались булочками с изюмом. Офицеры вежливо улыбались, с уважением посматривая на Тони и его помощника. Хинду держался с присущим ему шармом, весело шутил и смеялся. Капитан почти ничего не говорил, но смотрел на Тони с любовью, сам наполнял его чашку и без всякого внимания, но вежливо слушал Хинду. Потом Тони поднялся, они попрощались, и капитан, обняв его за плечи, проводил до сходней.

Когда Хинду и Болду погрузили баллоны и инструмент на грузовик, Тони знаком пригласил Лу сесть в кабину, сел сам и захлопнул дверцу. Хинду остался на улице, улыбка исчезла с его лица, брови удивленно взметнулись — он был оскорблен.

— Еще только полночь, малыш,— Тони искоса смотрел на Хинду,— до конца смены четыре часа, так что полезай в кузов.

За причалом матрос притормозил и, пропустив несколько машин, выехал на ведущее в город шоссе. В боковое стекло Тони видел, как мелькают на палубе фигурки матросов. Эсминец снимался с якоря. Грузовик мчался по холодным пустым улицам к Бруклинскому мосту и жилым кварталам. Все позади! Через полчаса эсминец займет свое место среди транспортных судов, которые ждали его в устье реки. Капитан выйдет на свой мостик. Капитан Стилватер. Друг Тони. Сейчас ему казалось, что в целом мире это его единственный друг.

На верфи Тони попросил шофера подъехать прямо к сухому доку, к крейсеру, где работала его бригада. Не дожидаясь Хинду, он и Лу поднялись на борт. Тони разыскал Чарли Мадда, разбудил его, высказал все и, не желая слушать благодарности и оправдания, прямиком направился в машинное отделение. Наверху, разбрасывая искры, по-прежнему работал какой-то сварщик. Тони поднял воротник, вскарабкался по узкой лесенке, нашел кабельный канал, забрался в него и растянулся во весь рост. Тело его ныло и сильно пахло потом. Он перебрал в памяти все возможные варианты исправления рельсы и почувствовал удовлетворение — его идея была чертовски хороша. И Болду держался молодцом. Он вспомнил про небольшой изгиб, оставшийся на рельсе, и пожалел, что не сумел полностью выровнять его, правда, и так получилось неплохо. Тони закрыл глаза и увидел лицо капитана, без фуражки, когда они пили кофе в кают-компании, поднятый воротник шинели обрамлял его белокурые волосы; как он смотрел на Тони, наливая кофе, и не мог говорить. Тони заснул и в кромешной тьме видел только это светлое лицо.

Уважаемые читатели! Учтя многочисленные ваши пожелания: продолжить публикацию работ американского специалиста в области человеческих отношений Дейла Карнеги (1988—1955) — мы начинаем печатать с небольшими сокращениями его книгу «Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей», изданную впервые в Нью-Йорке в 1936 году.

Как и в прежней публикации, мы даем сначала оглавление, чтобы можно было ориентироваться, о чем будет рассказано в следующих номерах журнала.

Перевод с английского Ю. В. СЕМЕНОВА.

Дейл Карнеги

КАК ЗАВОЁВЫВАТЬ ДРУЗЕЙ И ОКАЗЫВАТЬ ВЛИЯНИЕ НА ЛЮДЕЙ

ОГЛАВЛЕНИЕ

Дейл Карнеги. **КАК БЫЛА НАПИСАНА ЭТА КНИГА И ПОЧЕМУ**

Часть I. **ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ОБРАЩЕНИЯ С ЛЮДЬМИ**

Глава 1. Если хочешь собрать мед, не опрокидывай улей
Глава 2. Большой секрет искусства обхождения с людьми
Глава 3. Тот, кто сможет это сделать, завоюет весь мир, а кто не сможет, останется в одиночестве

Часть II. **ШЕСТЬ ПРАВИЛ, СОБЛЮДЕНИЕ КОТОРЫХ ПОЗВОЛЯЕТ ПОНРАВИТЬСЯ ЛЮДЯМ**

Глава 1. Поступайте так, и вас будут радушно принимать повсюду
Глава 2. Простой способ произвести хорошее впечатление
Глава 3. Если вы этого не сделаете, вас ждут неприятности
Глава 4. Легкий способ стать хорошим собеседником
Глава 5. Как заинтересовать людей
Глава 6. Как сразу завоевать расположение людей

Часть III. **ДВЕНАДЦАТЬ ПРАВИЛ, СОБЛЮДЕНИЕ КОТОРЫХ ПОЗВОЛЯЕТ СКЛОНИТЬ ЛЮДЕЙ К ВАШЕЙ ТОЧКЕ ЗРЕНИЯ**

Глава 1. В споре нельзя одержать верх
Глава 2. Верный способ нажить врагов и как этого избежать
Глава 3. Если вы не правы, признайте это
Глава 4. Прямой путь к разуму человека
Глава 5. Секрет Сократа
Глава 6. Спасительный выход при разборе жалоб
Глава 7. Как добиться сотрудничества
Глава 8. Формула, которая будет творить для вас чудеса
Глава 9. Чего хочет каждый
Глава 10. Призыв, который всем по душе
Глава 11. Так поступают в кино и на радио, так почему же вы так не поступаете?
Глава 12. Если ничто другое не действует, попробуйте это

Часть IV. **ДЕВЯТЬ ПРАВИЛ, СОБЛЮДЕНИЕ КОТОРЫХ ПОЗВОЛЯЕТ ВОЗДЕЙСТВОВАТЬ НА ЛЮДЕЙ, НЕ ОСКОРБЛЯЯ ИХ И НЕ ВЫЗЫВАЯ У НИХ ЧУВСТВА ОБИДЫ**

Глава 1. С чего следует начинать, если вы вынуждены сделать замечание
Глава 2. Как критиковать, не возбуждая при этом ненависти к себе
Глава 3. Сначала поговорите о собственных ошибках
Глава 4. Никто не любит, когда ему приказывают
Глава 5. Давайте людям возможность спасти свой престиж
Глава 6. Как вдохновить людей на достижение успехов
Глава 7. Создавайте людям хорошую репутацию
Глава 8. Делайте так, чтобы ошибка казалась легко исправимой
Глава 9. Как добиться того, чтобы люди были рады сделать то, что вы хотите

Часть V. **ПИСЬМА, КОТОРЫЕ ДАЛИ ЧУДОДЕЙСТВЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

Часть VI. **СЕМЬ ПРАВИЛ, СОБЛЮДЕНИЕ КОТОРЫХ ПОЗВОЛЯЕТ СДЕЛАТЬ ВАШУ СЕМЕЙНУЮ ЖИЗНЬ БОЛЕЕ СЧАСТЛИВОЙ**

Глава 1. Быстрейший способ вырыть могилу собственному супружескому счастью
Глава 2. Люби и давай жить другому
Глава 3. Поступайте так, и вам придется отправиться за разводом в Рино
Глава 4. Быстрый способ сделать всех счастливыми
Глава 5. Для женщины это значит так много
Глава 6. Если вы хотите быть счастливым, не пренебрегайте данным правилом
Глава 7. Не будьте неграмотны в вопросах супружеских отношений

КАК БЫЛА НАПИСАНА ЭТА КНИГА И ПОЧЕМУ

За последние 35 лет американские издательства выпустили более 200 000 различных книг. Большинство их ужасно скучны, а многие оказались убыточными в финансовом отношении. Я сказал «многие»? Председатель правления одного из крупнейших в мире издательств недавно признался мне, что его компания, имея 75-летний опыт, все еще терпит убытки на семи из каждых восьми издаваемых книгах.

Тогда почему же я имел безрассудство написать еще одну книгу? И почему, после того как я написал ее, вы должны утруждать себя ее чтением?

Оба эти вопроса справедливы, и я попытаюсь на них ответить.

С 1912 г. я вел в Нью-Йорке учебный курс для представителей делового мира и специалистов, мужчин и женщин. Вначале мой курс ограничивался только областью ораторского искусства и имел целью научить взрослых людей быстро реагировать и излагать свои мысли — как в ходе деловых разговоров, так и при выступлениях перед широкой аудиторией — более ясно, убедительно и уверенно.

Однако с течением времени я постепенно понял, что, как бы остро ни нуждались эти люди в приобретении навыков публичных выступлений, еще важнее для них было научиться тонкому искусству обращения с людьми при повседневных деловых встречах и личных контактах.

Я также постепенно понял, что и сам не менее остро нуждался в такой подготовке. Когда я теперь оглядываюсь на пройденный за эти годы путь, то поражаюсь, сколь часто у меня самого отсутствовали необходимый такт и умение разобраться в обстановке. Как бы я хотел, чтобы 20 лет назад в моем распоряжении была такая книга, как эта! Каким бесценным даром она стала бы для меня!

Общение с окружающими выдвигает, вероятно, самые большие проблемы, какие только возникают перед людьми и особенно в деловом мире. Но это в равной мере справедливо и для домашней хозяйки, архитектора или инженера. Исследование, проведенное несколько лет назад под эгидой Фонда Карнеги для повышения квалификации учителей, вскрыло очень важный и многозначительный факт, который позже был подтвержден еще одним исследованием, выполненным Технологическим институтом Карнеги. Эти исследования показали, что преуспеяние в финансовом отношении даже специалистов, занятых в таких технических отраслях экономики, как машиностроение, лишь на 15 % обусловливается их техническими знаниями и на 85 % — умением обращаться с коллегами, то есть личными качествами и способностью руководить людьми.

В течение многих лет я ежегодно вел курсы в клубе инженеров в Филадельфии, а также в нью-йоркском отделении Американского института инженеров-электриков. В общем, по всей вероятности, через мои курсы прошло более 1500 инженеров. Они обратились ко мне потому, что в результате долголетних наблюдений и опыта в конце концов поняли, что наиболее высокооплачиваемыми работниками в сфере техники часто являются вовсе не те, кто обладает бо́льшими знаниями в своей области. Можно, например, за 50—75 долларов в неделю найти рядового инженера, бухгалтера, архитектора или представителя какой-нибудь другой профессии. Такие специалисты всегда имеются в избытке. А вот человек, обладающий техническими знаниями и к тому же способностью излагать свои мысли, брать на себя руководящую роль и порождать в людях энтузиазм,— такой человек будет получать повышенную оплату.

В период расцвета своей деятельности Джон Д. Рокфеллер сказал Мэтью Брашу, что «умение обращаться с людьми — это товар, который можно купить точно так же, как мы покупаем сахар или кофе... И я заплачу за такое уме́ние больше, чем за что-либо другое на свете».

Чикагский университет и объдиненные школы ХАМЛ провели обследование с целью выяснить, что же в действительности хотят изучать взрослые люди.

Обследование длилось два года и обошлось в 25 000 долларов. Заключительная часть его осуществлена в Меридене, штат Коннектикут. (Этот город был избран как типичный для Америки.) Был опрошен каждый взрослый житель Меридена, который должен был ответить на 156 вопросов вроде: «Чем Вы занимаетесь или какова Ваша профессия? Ваше образование? Как Вы проводите свободное время? Каковы Ваши доходы? Ваше хобби? Ваши стремления? Ваши проблемы? Какие предметы Вы больше всего хотели бы изучать?» и т. д. Это обследование показало, что взрослых людей больше всего интересует здоровье. На втором месте стоит у них интерес к людям: как добиться взаимопонимания с ними; как сделать так, чтобы нравиться людям и склонить их к своей точке зрения.

В итоге комитет, занимавшийся обследованием, решил провести соответствующий курс занятий для взрослых в Меридене. Члены комитета старательно, но безуспешно пытались разыскать учебник по этим вопросам. В конце концов они обратились к одному из выдающихся мировых авторитетов в области обучения взрослых и спросили: не может ли он порекомендовать какое-нибудь руководство, которое удовлетворило бы запросы этой группы людей? «Нет,— последовал ответ.— Я знаю, чего эти люди хотят. Но такого руководства никто еще не составил».

На собственном опыте я убедился, что это заявление соответствует действительности, поскольку сам в течение многих лет занимался поисками практического, отвечающего всем требованиям учебника по проблемам взаимоотношений между людьми.

Поскольку подобной книги не существовало, я попытался написать ее сам для использования на своих курсах. И вот эта книга. Надеюсь, она вам понравится.

Работая над книгой, я перечитал все, что мог найти на эту тему, все, начиная с произведений Дороти Дикс, протоколов бракоразводных процессов и «Журнала для родителей» и кончая работами профессоров Оверстрита, Альфреда Адлера и Уильяма Джеймса. Кроме того, я пригласил опытного научного сотрудника, который в течение полутора лет посещал различные библиотеки, читая все, что пропустил я, погружаясь в тома ученых трудов по психологии, сосредоточенно изучая сотни журнальных статей и просматривая бесчисленные биографии в попытке установить, как великие люди всех времен налаживали отношения с другими людьми. Мы читали жизнеописания всех выдающихся лидеров — от Юлия Цезаря до Томаса Эдисона. Припоминаю, что мы прочли более сотни биографий одного только Теодора Рузвельта. Мы были полны решимости не жалеть ни времени, ни расходов, лишь бы выявить все те практические приемы, которые когда-либо на протяжении веков использовались для завоевания друзей и приобретения влияния на окружающих.

Лично я беседовал со многими преуспевающими людьми, среди них были такие всемирно известные фигуры, как Маркони, Франклин Делано Рузвельт, Оуэн Д. Янг, Кларк Гейбл, Мэри Пикфорд, Мартин Джонсон. Я пытался выяснить, какие методы они применяли в своем общении с окружающими.

На основе этого материала я подготовил краткую беседу и назвал ее «Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей». Я сказал «краткую беседу». Вначале она действительно была краткой, теперь же превратилась в лекцию, продолжавшуюся полтора часа. В течение ряда лет я каждый сезон читал эту лекцию взрослым людям на курсах в нью-йоркском Институте Карнеги.

Я читал эту лекцию и настаивал на том, чтобы слушатели проверяли ее положения на практике в процессе своей профессиональной деятельности и при общении со знакомыми, а затем приходили обратно в класс, рассказывали о своем опыте и достигнутых результатах. Какое интересное задание! Этих мужчин и женщин, жаждущих самоусовершенствования, захватила перспектива работы в лаборатории совершенно нового типа — в первой и единственной в истории лаборатории, занимающейся проблемами взаимоотношений между людьми.

Настоящая книга не была написана в обычном смысле слова. Она росла, как растет ребенок. Она росла и развивалась в этой своеобразной лаборатории на основе опыта тысяч людей.

Много лет назад мы начали свою деятельность с разработки ряда правил, напечатанных на карточке величиной с почтовую открытку. На следующий год мы выпустили карточку несколько большей величины, затем листовку, а потом серию брошюр, каждая из которых неизменно увеличивалась в размере и в объеме охваченного материала. И вот теперь, в результате 15 лет экспериментирования и исследований, появилась эта книга.

Правила, изложенные нами в данной книге, не есть плоды чисто теоретических рассуждений или домыслов. Они оказывают магическое действие. Может быть, это звучит неправдоподобно, но я видел, как применение их коренным образом меняло жизнь многих людей.

Проиллюстрирую это примером. В прошлом году на наши курсы поступил человек, у которого работают 314 служащих. Ранее он в течение ряда лет беспрерывно подгонял, критиковал и бранил всех своих служащих без разбора. Добрые слова, похвала и одобрение никогда не слетали с его уст. После изучения принципов, анализируемых в данной книге, этот предприниматель резко изменил свою жизненную философию. Теперь в его организации царят новая атмосфера, новый для нее энтузиазм, неизвестный ей доселе дух коллективизма. 314 врагов были превращены в 314 друзей. На одном из занятий он гордо заявил: «Когда я прежде проходил по своему предприятию, никто меня не приветствовал. Мои служащие старались не смотреть в мою сторону, когда видели, что я приближаюсь к ним. Сейчас все они — мои друзья, и даже швейцар зовет меня по имени».

Ныне доходы этого предпринимателя увеличились, у него больше досуга, и, что бесконечно важнее, он чувствует себя гораздо более счастливым и на работе, и в кругу семьи.

Применяя эти принципы, бесчисленное множество коммерсантов резко расширили свои торговые операции, а многие из них завели новые счета в банках, счета, открытия которых они до тех пор тщетно добивались. У административных работников повысились и авторитет, и жалованье. В прошлом году один руководящий работник поведал мне о повышении своего годового жалованья на 5000 долларов в результате того, что он стал придерживаться преподанных ему на курсах правил. Другому ответственному работнику, сотруднику филадельфийской фирмы «Гэс уоркс компани», грозило понижение в должности из-за его неуживчивости и неспособности руководить людьми. Обучение на наших курсах не только спасло его в 65-летнем возрасте от такого понижения, но и обеспечило ему перевод на более высокооплачиваемую должность.

На ежегодных банкетах по случаю окончания курсов очень многие жены слушателей говорили мне, что их семейная жизнь стала заметно благополучнее с тех пор, как их мужья прошли курс обучения.

Нередко наших слушателей удивляют те новые успехи, каких им удается достичь. Все это кажется им волшебством. Были случаи, когда они, взволнованные, звонили мне по телефону домой в воскресенье, так как не могли ждать еще 48 часов, чтобы доложить о своих достижениях на очередном занятии.

В прошлом году одного из наших слушателей настолько захватила беседа об этих принципах, что он засиделся до глубокой ночи, обсуждая их с другими слушателями. В три часа утра все остальные разошлись по домам, он же был настолько потрясен осознанием своих собственных ошибок и настолько вдохновлен открывавшимися перед ним новыми и более широкими перспективами, что не мог уснуть. Он так и не заснул ни в эту, ни в последующие ночи.

Кто же он такой? Наивный малообразованный человек, готовый разглагольствовать по поводу каждой вновь появившейся теории? Совсем нет. Наоборот, это умудренный опытом делец, видавший виды торговец произведениями искусства, человек весьма светский, бегло говорящий на трех языках и окончивший два университета за границей.

В период моей работы над настоящей главой я получил письмо от некоего немца-аристократа, представителя старой школы, предки которого в течение ряда поколений были кадровыми офицерами при Гогенцоллернах. Это письмо, посланное с трансатлантического парохода, чуть ли не с религиозным пафосом рассказывало о том, что дало его автору соблюдение наших правил.

Другой наш слушатель — старый житель Нью-Йорка, выпускник Гарвардского университета, человек состоятельный (он владелец крупной ковровой фабрики), чье имя занимает видное место в светском справочнике,— заявил, что с помощью нашей системы обучения он за 14 недель узнал о тонком искусстве воздействия на людей больше, чем за четыре года пребывания в колледже. Абсурдно? Смешно? Фантастично? Конечно, вы вправе поставить это утверждение под сомнение, применив к нему любой понравившийся вам эпитет. Я же лишь привожу без всяких комментариев заявление, сделанное консервативно настроенным и весьма преуспевающим выпускником Гарвардского университета в его

публичном выступлении в четверг вечером 23 февраля 1933 г. в Йельском клубе в Нью-Йорке в присутствии примерно 600 человек.

«По сравнению с тем, какими мы должны были бы быть,— сказал известный профессор Гарвардского университета Уильям Джеймс,— мы пребываем еще в полудремотном состоянии. Мы используем только незначительную часть своих физических и умственных ресурсов. В общем, можно сказать, что человек живет далеко не в меру своих возможностей. Он обладает способностями самого различного рода, которые им обычно не используются».

О, эти способности, которые «обычно не используются»! Единственная цель моей книги — помочь вам выявить, развить и с пользой для себя употребить эти скрытые, игнорируемые вами ценности.

Бывший президент Принстонского университета Джон Хиббен говорил: «Образование — это умение правильно действовать в любых житейских ситуациях».

Если к тому времени, когда вы прочтете первые три главы этой книги, вы не станете немного лучше вооруженными для того, чтобы правильно действовать в любых житейских ситуациях, я буду считать, что она оказалась совершенно бесполезной постольку, поскольку речь идет о вас. Ибо, как сказал Герберт Спенсер, «великая цель образования — это не знания, а действия». А данная книга является книгой действий.

Часть I. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ОБРАЩЕНИЯ С ЛЮДЬМИ

Глава 1. ЕСЛИ ХОЧЕШЬ СОБРАТЬ МЕД, НЕ ОПРОКИДЫВАЙ УЛЕЙ

7 мая 1931 г. Нью-Йорк стал свидетелем завершения самой сенсационной полицейской облавы, какую когда-либо видел этот старый город. Кроули «Два пистолета» после того, как его выслеживали в течение нескольких недель, оказался в безвыходном положении, когда его обнаружили в квартире возлюбленной на Уэст-Энд-авеню.

Сто пятьдесят полицейских и сыщиков осадили его убежище на верхнем этаже. Продолбив отверстие в крыше, они пытались выкурить этого «убийцу полицейских» слезоточивым газом. Затем установили на соседних домах пулеметы, и в течение часа с лишним в одном из прекрасных жилых кварталов Нью-Йорка трещали пистолетные выстрелы и раздавались пулеметные очереди. Кроули, укрывшись за массивным креслом, непрерывно стрелял в полицейских. Десять тысяч возбужденных зрителей наблюдали за этим сражением. Ничего подобного никогда еще не происходило на улицах Нью-Йорка.

Когда Кроули схватили, комиссар полиции Малруни заявил, что этот головорез — один из самых опасных преступников во всей истории Нью-Йорка. «Он убивает,— сказал комиссар,— ни за что ни про что».

Но каким видел себя сам Кроули «Два пистолета»? Мы это знаем, ибо в те минуты; когда полиция вела стрельбу по его укрытию, он написал письмо, адресованное «тем, кого это касается». Пока он писал, кровь, сочившаяся из его ран, растекалась по бумаге, оставляя на ней багровый след. В письме Кроули говорил: «В моей груди бьется усталое, но доброе сердце, которое никому не причиняло зла».

Незадолго до этого у обочины загородной дороги, ведущей с Лонг-Айленда, Кроули обнимался в машине со своей возлюбленной. Вдруг к машине подошел полицейский и сказал: «Предъявите ваши водительские права».

Не говоря ни слова, Кроули вытащил пистолет и сразил полицейского градом пуль. Когда умирающий полицейский упал, Кроули выскочил из машины, выхватил из его кобуры револьвер и выпустил в распростертое тело еще одну пулю. И это был тот убийца, который сказал: «В моей груди бьется усталое, но доброе сердце, которое никому не причиняло зла».

Кроули приговорили к казни на электрическом стуле. Когда его привезли в отделение смертников тюрьмы Синг-Синг, он заявил: «Думаете, меня осудили за убийство людей? Нет, меня осудили за то, что я защищал себя».

Все дело в том, что сам Кроули «Два пистолета» ничего не ставил себе в вину.

Если вы полагаете, что подобная позиция необычна среди преступников, то вы ошибаетесь.

«Лучшие годы своей жизни я потратил на то, чтобы доставлять людям веселые развлечения и помогать им хорошо проводить время. И какова же была награда за все это? Одни лишь оскорбления и жизнь человека, за которым охотятся». Так говорил Аль Капоне. Да, это слова человека, бывшего в свое время врагом общества номер 1, самого опасного главаря гангстеров из всех, когда-либо терроризировавших Чикаго. Аль Капоне не осуждал себя. Фактически он считал себя благодетелем общества, его неоцененным и непонятым благодетелем.

Так же смотрел на себя и «Голландец» Шульц, до того как погиб под пулями гангстеров в Нью-Йорке. В интервью для газеты «Голландец» Шульц, один из самых отъявленных негодяев Нью-Йорка, заявил, что является благодетелем общества. И он верил в это.

У меня была интересная переписка с начальником тюрьмы Синг-Синг Лоуэсом, который утверждал, что «только немногие преступники в этой тюрьме считают себя плохими людьми. Они, с их точки зрения, такие же люди, как вы и я. Поэтому они стараются чем-то аргументировать, объяснить свои поступки. Они могут рассказать вам, почему были вынуждены взломать сейф или открыть стрельбу. Большинство из них пытается с помощью различных рассуждений — ошибочных или логичных — оправдать даже перед самими собой свои антиобщественные действия и на этой основе настойчиво доказывают, что их вообще не следовало заключать в тюрьму».

Если Аль Капоне, Кроули «Два пистолета», «Голландец» Шульц и головорезы, находящиеся за тюремными стенами, отнюдь не считают себя в чем-либо виновными, то что же можно сказать о людях, с которыми мы соприкасаемся?

Ныне покойный Джон Уэнемейкер однажды признался: «Тридцать лет назад я понял, что брюзжать глупо. У меня достаточно хлопот с собственными недостатками, чтобы еще раздражаться из-за того, что Бог не позаботился равномерно распределить между людьми умственные способности».

Уэнемейкер рано это усвоил. А вот я лично должен был в течение трети века ощупью двигаться в этом старом мире, пока меня наконец не осенило, что в 99 случаях из 100 люди ни в чем себя не упрекают, как бы не правы они ни были.

Критика бесполезна потому, что она заставляет человека обороняться и, как правило, стремиться оправдать себя. Критика опасна потому, что она наносит удар по его гордыне, задевает чувство собственной значительности и вызывает у него обиду.

В немецкой армии солдату не разрешается подавать жалобу и высказывать критические замечания немедленно после того или иного происшествия. Сначала он должен выспаться и остыть. Если он подает жалобу сразу же, то его наказывают. Ей-Богу, подобное правило должно было бы действовать и в гражданской жизни — правило для вечно недовольных родителей, сварливых жен, придирчивых работодателей и всех несносных критиканов.

Вы можете в изобилии найти примеры бесполезности критики на тысячах страниц исторических трудов. Возьмите, например, пресловутую ссору между Теодором Рузвельтом и президентом Тафтом, которая расколола республиканскую партию, привела Вудро Вильсона в Белый дом, столь поразительным образом сказалась на мировой войне и изменила течение истории. Рассмотрим вкратце фактическую сторону дела. Когда в 1908 г. Теодор Рузвельт покинул Белый дом, он сделал президентом Тафта, а затем уехал в Африку охотиться на львов. По возвращении он развил бурную деятельность: осудил Тафта за консерватизм, попытался добиться своего выдвижения в президенты на третий срок, основал «Партию сохатого»[1] и чуть не развалил республиканскую партию. Во время последующих выборов Уильям Хоуард Тафт и республиканская партия получили поддержку только двух штатов: Вермонта и Юты. Никогда еще эта старая партия не знала такого сокрушительного поражения.

Теодор Рузвельт винил во всем Тафта, но считал ли себя виновным президент Тафт? Конечно, нет. Со слезами на глазах Тафт сказал: «Я не понимаю, как бы я мог поступить иначе, чем поступил».

Кто был виноват? Рузвельт или Тафт? Откровенно говоря, я не знаю, и меня это не интересует. Главное, что я хочу доказать,— это то, что все критические замечания Теодора Рузвельта не убедили Тафта в его неправоте. Они лишь заставили его стремиться оправдать себя и все снова и снова со слезами на глазах повторять: «Я не понимаю, как бы я мог поступить иначе, чем поступил».

Еще пример — публичный скандал, связанный с нефтяными резервами в Типот-Доуме. Вспоминаете? В течение нескольких лет газеты с негодованием писали о нем. Он взбудоражил всю страну. Никто не припомнит, чтобы подобный публичный скандал имел место в Америке когда-либо ранее. Вот факты, связанные с этим скандалом: Альберту Фоллу, министру внутренних дел в правительстве Гардинга, было поручено сдавать в аренду принадлежавшие государству нефтяные резервы в районе Элк-Хилла и Типот-Доума. Эти резервы были оставлены для нужд военно-морского флота. Устроил ли министр Фолл конкурентные торги? Нет, он этого не сделал. Он сразу же вручил этот исключительно выгодный контракт своему другу Эдварду Л. Догени. А что сделал Догени? Он предоставил министру Фоллу то, что он соизволил назвать «займом» в 100 миллионов долларов. Затем министр Фолл самовольно приказал морской пехоте Соединенных Штатов прибыть в указанный район и прогнать конкурентов, которые через свои близко расположенные скважины выкачивали нефть из месторождения в Элк-Хилле. Эти конкуренты, согнанные со своих участков под угрозой винтовок и штыков, бросились в суд и разоблачили скандальное дело о 100 миллионах долларов Типот-Доума. Дело породило столь отвратительное зловоние, что оно погубило администрацию Гардинга, вызвало чувство омерзения во всей стране, чуть не привело к развалу республиканской партии, а Альберт Фолл попал за тюремную решетку.

[1] Так называли Национальную прогрессивную партию, основанную Т. Рузвельтом в 1912 г.— Прим. ред.

Фолла осудили чрезвычайно сурово, так, как осуждали лишь немногих государственных деятелей на всем протяжении истории. Что он, раскаялся? Ничего подобного! Через несколько лет Герберт Гувер мельком упомянул в своем публичном выступлении, что смерть президента Гардинга произошла вследствие душевных переживаний и тревог из-за того, что он был предан своим другом. Когда миссис Фолл услышала это, она вскочила со стула, заплакала, погрозила кулаком в пространство и закричала: «Что? Фолл предал Гардинга? Нет! Мой муж никогда никого не предавал. Весь этот дом, полный золота, не соблазнил бы моего мужа на дурной поступок. Это его предали, подвергли избиению и распяли».

Вот так оно и бывает: человеческой натуре свойственно обвинять кого угодно, только не себя. Все мы таковы. Поэтому, когда завтра мы захотим кого-либо покритиковать, давайте вспомним Аль Капоне, Кроули «Два пистолета» и Альберта Фолла. Давайте подумаем о том, что критика подобна почтовым голубям, они всегда возвращаются домой. Подумаем о том, что человек, которого мы собираемся обвинить и осудить, будет, вероятно, оправдываться и ответит тем, что в свою очередь осудит нас или, подобно кроткому Тафту, скажет: «Я не понимаю, как бы я мог поступить иначе, чем поступил».

Утром в субботу 15 апреля 1865 г. Авраам Линкольн лежал при смерти в одной из дешевых меблированных комнат, расположенных как раз напротив театра Форда, в котором Бут стрелял в него. Линкольн вытянулся по диагонали на кровати: она была для него слишком коротка. Над кроватью висела дешевая репродукция известной картины Розы Бонёр «Конская ярмарка», а убогий газовый рожок мерцал желтым светом.

У постели умирающего Линкольна военный министр Стэнтон сказал: «Здесь лежит самый безупречный руководитель, какого когда-либо видел мир».

В чем состоял секрет успеха Линкольна во взаимоотношениях с людьми? В течение десяти лет я изучал жизненный путь Авраама Линкольна и посвятил целых три года написанию и переписыванию книги, озаглавленной «Неизвестный Линкольн». Считаю, что так детально и исчерпывающе изучил личность Линкольна и его семейную жизнь, как только можно было это сделать. Я специально исследовал методы, какими пользовался Линкольн при общении с людьми. Позволял ли он себе заниматься критикой? О, да. Когда он был молодым человеком и жил в долине Пиджон-Кирк в штате Индиана, то не только высказывал критические замечания по адресу окружающих, но и писал высмеивающие их письма и стихи, которые разбрасывал на сельских дорогах, где их наверняка должны были найти. Одно из таких писем вызвало обиду, затаенную адресатом на протяжении всей своей жизни.

Даже после того, как Линкольн стал практикующим адвокатом в Спрингфилде, штат Иллинойс, он открыто нападал на своих противников в письмах, публикуемых им в газетах. Но однажды он переборщил.

Осенью 1842 г. он очень зло высмеял тщеславного, агрессивно настроенного политика, ирландца по имени Джеймс Шилдс в анонимном письме, напечатанном в газете «Спрингфилд джорнэл». Весь город громко хохотал. Обидчивый и гордый, Шилдс кипел от негодования. Он выяснил, кто написал это письмо, вскочил на лошадь, отправился к Линкольну и вызвал его на дуэль. Линкольн не хотел драться, так как был противником дуэлей, но в данном случае он не мог уклониться от вызова без ущерба для своей чести. Ему предоставили выбор оружия. Поскольку у него были очень длинные руки, он выбрал кавалерийский палаш и взял несколько уроков обращения с этим оружием у выпускника Уэст-Пойнта. В назначенный день он и Шилдс встретились на песчаной отмели реки Миссисипи и приготовились сражаться насмерть. Однако в последнюю минуту в дело вмешались их секунданты и прекратили дуэль.

Это был самый мрачный эпизод в жизни Линкольна, и он послужил для него бесценным уроком в искусстве обращения с людьми. Никогда больше Линкольн не писал оскорбительных писем. Никогда больше он никого не высмеивал. И с того времени он почти никогда никого и ни за что не критиковал.

В период Гражданской войны Линкольн неоднократно назначал на пост командующего армией Потомака новых генералов, и каждый из них — Мак-Клеллан, Поуп, Бернсайд, Хукер, Мид — исключительно плохо справлялся со своими обязанностями, что приводило Линкольна в отчаяние. Половина страны беспощадно осуждала этих бездарных генералов, но Линкольн сохранял спокойствие — «без злобы к кому-либо и с чувством милосердия ко всем». Одной из его любимых поговорок была: «Не судите, да не судимы будете».

А когда г-жа Линкольн или кто-либо другой резко высказывались о южанах, Линкольн говорил: «Не критикуйте их, при аналогичных обстоятельствах мы были бы точно такими же».

И все же если кто-нибудь имел когда-либо повод для критики, то, конечно, это был Линкольн. Приведем только один пример.

Битва при Геттисберге продолжалась в течение первых трех дней июля 1863 г. Ночью 4 июля, когда небывалый ливень затопил всю местность, генерал Ли стал отступать на юг. Выйдя со своей потерпевшей поражение армией к реке Потомак, Ли увидел перед собой вздувшуюся реку, через которую невозможно было переправиться, за спиной

же у него находилась победоносная федеральная армия. Он оказался в ловушке, спасения из которой не было. Линкольн это понял. Перед ним открывалась прекрасная, ниспосланная небом благоприятная возможность пленить армию Ли и тут же закончить войну. Поэтому, окрыленный большой надеждой, Линкольн приказал Миду не созывать военного совета, а сразу атаковать армию Ли. Свой приказ он передал по телеграфу, вслед за чем направил к Миду специального курьера, требуя немедленных действий.

А как поступил генерал Мид? Он сделал диаметрально противоположное тому, что ему было велено. В прямое нарушение приказа Линкольна он созвал военный совет, но пребывал в нерешительности, бесконечно тянул. По телеграфу он посылал всевозможные отговорки и наотрез отказался атаковать Ли. В конце концов вода в реке спала, и Ли со своей армией отступил через Потомак.

Линкольн был в ярости. «Что это значит?— взывал Линкольн к своему сыну Роберту.— Великий боже, что это значит? Нам достаточно было только протянуть руки, и они были бы в нашей власти. Однако ничто сказанное или сделанное мною не могло заставить нашу армию сдвинуться с места. При создавшейся обстановке почти любой генерал мог нанести Ли поражение. Если бы я поехал туда, то сам разгромил бы его!»

Жестоко разочарованный, Линкольн сел и написал Миду нижеследующее письмо. Не забывайте, что в тот период своей жизни он был крайне умерен и сдержан в выражениях. Поэтому письмо, написанное Линкольном в 1863 г., было равносильно строжайшему выговору. Вот оно:

«Дорогой генерал!

Я полагаю, что Вы не представляете себе всего масштаба несчастья, связанного с отступлением Ли. Мы легко могли его захватить, а это наряду с другими нашими недавними успехами положило бы конец войне. Теперь же война продлится еще неопределенное время. Если Вы не смогли уверенно атаковать Ли в прошлый понедельник, то как Вы сделаете это сейчас, когда он находится к югу от реки, и учитывая, что Вы сможете взять с собой не более двух третей тех войск, которыми тогда располагали? Неблагоразумно было бы считать, и я этого не ожидаю, что теперь Вы сможете добиться многого. Вы упустили прекрасную возможность, и я этим безмерно расстроен».

Что, по-вашему, сделал Мид, прочтя это письмо?

Мид так и не увидел письма, ибо Линкольн его не отправил. Оно было найдено в бумагах президента после его смерти.

Я полагаю — и это только предположение,— что, написав письмо, Линкольн выглянул в окно и сказал самому себе: «Одну минуту. Может быть, мне не следует поступать так поспешно? Сидя здесь, в тиши Белого дома, мне довольно легко отдать Миду приказ начать наступление, но, если бы я был в Геттисберге и видел столько крови, сколько ее видел Мид за последнюю неделю, и если бы мои уши раздирали стоны и пронзительные крики раненых и умирающих, возможно, я бы тоже не стремился начинать наступление. Если бы у меня был такой же робкий характер, как у Мида, то, может быть, я поступил бы так же, как поступил он. Во всяком случае, дело сделано. Если я пошлю письмо, то это облегчит мою душу, но заставит Мида попытаться как-то оправдаться. Он станет обвинять меня. Это вызовет неприятные эмоции, отразится на его пригодности к дальнейшей службе в качестве командующего и, может быть, заставит его уволиться из армии».

Итак, как я уже сказал, Линкольн отложил письмо в сторону, ибо по собственному горькому опыту знал, что резкая критика и упреки почти неизменно оказываются бесплодными.

Теодор Рузвельт говорил, что когда он как президент сталкивался со сложной проблемой, то обычно откидывался назад и смотрел на большой портрет Линкольна, висевший над его письменным столом в Белом доме, спрашивая себя: «Что сделал бы в моем положении Линкольн? Как он разрешил бы эту проблему?».

В следующий раз, когда у нас появится искушение задать кому-либо взбучку, давайте вытащим из своего кармана пятидолларовую бумажку, посмотрим на изображенного на ней Линкольна и спросим себя: «А как бы поступил Линкольн, если бы перед ним стояла эта проблема?»

Знаете ли вы кого-нибудь, кого вам бы хотелось переделать, исправить и усовершенствовать? Хорошо! Прекрасно! Я сам целиком стою за это. Но почему не начать с себя? С чисто эгоистической точки зрения это намного полезнее, чем пытаться усовершенствовать других. И к тому же намного безопаснее. «Когда борьба начинается внутри самого человека, значит, он чего-то стоит»,— сказал Браунинг. Возможно, процесс самоусовершенствования займет у вас время до самого Рождества. А затем вы сможете хорошо отдохнуть на праздники и посвятить наступающий год исправлению и критике других.

Но сначала усовершенствуйтесь сами.

Конфуций сказал: «Не жалуйтесь по поводу того, что на крыше соседа лежит снег, если ваш собственный порог не очищен».

Когда я был еще молодым человеком и упорно пытался произвести впечатление на людей, я написал глупое письмо Ричарду Хардингу Дэвису — писателю, который в свое

время заметно выделялся на литературном горизонте Америки. Я готовил для журнала статью о писателях и попросил Дэвиса рассказать о своем методе работы. За несколько недель до этого я получил от кого-то письмо с такой припиской: «Продиктовано, но не прочитано». На меня это произвело сильное впечатление. Я решил, что автор письма, должно быть, очень большой, занятой и важный человек. Я нисколько не был занят, но очень хотел произвести впечатление на Ричарда Хардинга Дэвиса и поэтому закончил свое коротенькое письмо словами: «Продиктовано, но не прочитано».

Он не затруднил себя ответом на это письмо. Он просто вернул его мне с небрежно написанной поперек моей приписки фразой: «Вы превзошли самого себя в своих дурных манерах». Правда, я совершил грубый промах и, вероятно, заслужил его упрек. Однако, как и свойственно человеку, я возмутился. Я был так возмущен, что, когда спустя десять лет узнал о смерти Дэвиса, единственное, о чем я вспомнил,— и я стыжусь в этом признаться — это об обиде, которую он причинил мне.

Если мы с вами захотим завтра избавиться от чувства обиды, терзающего нас, быть может, в течение десятилетий и длящегося до самой нашей смерти, давайте немного займемся суровой самокритикой независимо от того, насколько мы уверены в ее оправданности.

В своих взаимоотношениях с людьми не забывайте, что имеете дело не с логично рассуждающими созданиями, а с созданиями эмоциональными, исполненными предрассудков и движимыми в своих поступках гордыней и тщеславием. А критика является опасной искрой, которая может вызвать взрыв в пороховом погребе гордости. Иногда этот взрыв ускоряет смерть. Так, например, генерал Леонард Вуд был подвергнут критике и не получил разрешения отправиться с армией во Францию. Этот удар по его самолюбию, вероятно, сократил ему жизнь.

Резкая критика в адрес одного из лучших писателей-романистов, когда-либо украшавших английскую литературу, чувствительного Томаса Харди, заставила его навсегда отказаться от сочинения беллетристических произведений. Критика довела английского поэта Томаса Чаттертона до самоубийства.

Бестактный в молодости, Бенджамин Франклин[2] стал со временем столь дипломатичным и искусным в обращении с людьми, что был назначен американским послом во Франции. В чем секрет его успеха? «Я ни о ком не буду говорить плохо, но расскажу все хорошее, что знаю о каждом»,— заявил он.

Любой глупец может критиковать, осуждать и выражать недовольство, и большинство глупцов так и делают.

Но, для того чтобы проявить понимание и быть снисходительным, требуются сильный характер и самообладание.

«Величие великого человека обнаруживается в том, как он обращается с маленькими людьми»,— говорит Карлейль.

Вместо того чтобы осуждать людей, давайте попытаемся понять их. Попытаемся представить себе, почему они поступают именно так, а не иначе. Это намного полезнее и интереснее, чем заниматься критикой, это развивает в человеке сочувствие к окружающим, терпимость и доброжелательность. «Все понять — значит все простить».

Как утверждал доктор Джонсон, «сам Бог не намеревается судить человека до конца его дней».

Почему это должны делать мы?

(Продолжение следует)

---

[2] В русской литературе и переводах часто — Вениамин Франклин.— *Прим. ред.*

В Госкомтруде СССР

Госкомтруд СССР принял следующие постановления:

«Об утверждении рекомендаций о порядке применения контрактной формы заключения трудового договора с руководителем государственного союзного предприятия и примерной формы контракта с руководителем государственного союзного предприятия»;

«О распространении на работников изыскательных и проектно-изыскательных организаций, ежедневно выезжающих на объекты (участки) полевых работ, расположенные на значительном расстоянии от места базирования этих организаций, и не получающих полевого довольствия, действия постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 10 августа 1987 г. № 475/23-78»;

«Об утверждении разъяснения «О порядке выплаты социальных пенсий инвалидам с детства — учащимся»;

«О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 61».

Документы опубликованы в четвертом номере Бюллетеня Госкомтруда СССР за 1991 г.

Межреспубликанский семинар в Таллинне

Ленинградский финансово-экономический институт имени Н. А. Вознесенского и Таллиннский технический университет провели в столице Эстонской ССР в конце 1990 г. межреспубликанский семинар «Проблемы подготовки и использования кадров». В его работе приняли участие генеральный директор недавно созданного в Эстонской республике департамента рынка труда, советники Министерства социальных вопросов (бывший Госкомтруд республики) и Министерства просвещения (бывший Госкомитет по народному образованию). В их выступлениях говорилось о первых шагах в разработке политики занятости, создании рынка труда, работе с молодежью, инвалидами детского и трудоспособного возраста, создании ступенчатой системы высшего образования.

Участники семинара, обсудив представленные доклады, сообщения и результаты дискуссии, пришли к выводу, что формирование рынка труда является составной частью рыночной экономики. Под рынком труда следует понимать экономические товарные отношения между работником как собственником своей рабочей силы и предприятиями с различными формами собственности. Эти отношения проявляются на различных уровнях (общесоюзном, республиканском, региональном и т. д.). В прикладном значении рынок труда охватывает незанятое трудоспособное население и ту часть занятых, которые по разным причинам хотят сменить организацию или дополнительно подработать.

Основные условия формирования рынка труда на любом уровне — свобода человека в выборе сферы приложения труда, демократизация образования, наличие спроса и предложения рабочей силы. В итоге дискуссии оказалось возможным обобщить и предложить ряд приоритетных направлений по исследованиям в области формирования и функционирования рынка труда. Это — определение степени государственного регулирования подготовки кадров в условиях увеличения видов учебных заведений, разработка механизмов долгосрочного воздействия на качество рабочей силы. На втором месте — формирование общесоюзной и региональных систем непрерывного образования, включая необходимость широкого распространения ступенчатой системы подготовки кадров специалистов, функционирование учебных заведений в условиях рыночной экономики. Затем следуют разработка системы взаимодействия между сферами подготовки и использования кадров в области прогнозирования, планирования, финансирования и контроля, рассмотрение процессов воспроизводства трудовых ресурсов в период перехода к рыночной экономике с позиции усиливающейся воспроизводственной функции заработной платы. В связи с этим целесообразно научное обоснование величины минимальной заработной платы как важнейшего норматива социальной защищенности работника в условиях рыночного хозяйства.

Важное место отведено исследованию перспектив развития кадровых служб предприятия, разработке их принципиально нового статуса и функциональной роли в условиях рыночной экономики, разработке механизма социальной защищенности населения с определением в этом роли государства, профсоюзов и предприятий, проблем стимулирования повышения качества рабочей силы и мотивации труда в условиях рыночной конкуренции, контрактной системы трудоустройства и использования кадров руководителей и специалистов.

Участники семинара пришли к выводу, что успешное проведение этих исследований возможно лишь при широком совместном участии специалистов в области социологии, психологии, демографии, права и др.

В. МАНЕВИЧ, профессор кафедры экономики труда и трудовых ресурсов ЛФЭИ имени. Н. А. Вознесенского, канд. экон. наук

Т. ОРЛОВА, доцент кафедры политэкономии плановых факультетов, канд. экон. наук

Посмотри и задумайся

В конце 1990 г. в Выставочно-методическом центре профсоюзов на ВДНХ СССР состоялся фестиваль фильмов по охране труда с участием кинематографистов зарубежных стран, представителей профцентров и специалистов по технике безопасности. Его организаторами были помимо Главного выставочного комитета Всеобщая конфедерация профсоюзов СССР и Государственный комитет по кинематографии СССР.

На суд официального и зрительского жюри было представлено 59 учебных, документальных, игровых и мультипликационных кинолент, созданных на киностудиях Болгарии, Кубы, СССР и Чехо-Словакии.

Обладая яркими изобразительными возможностями, кино активно служит целям профилактики аварий и травматизма, является эффективным средством обучения безопасным методам труда.

По заказу министерств, ведомств и профсоюзов Госкино СССР выпускает ежегодно до 50 фильмов по охране труда. На сегодняшний день в фондах имеется около полутора тысяч наименований кинолент по этой важной тематике.

Пополняется и фонд видеозаписей по охране труда. Во многих учебно-методических кабинетах по охране труда предприятий и учебных заведений сегодня имеются свои видеотеки.

Почти за 30-летнюю историю участия в международных кинофестивалях фильмов по охране труда нашими кинематографистами накоплен серьезный опыт в создании столь необходимых лент. Внимание к этой важной теме вполне объяснимо. Ведь наша страна ежегодно теряет на производстве около 15 тыс. жизней, а более 670 тыс. человек травмируются.

Вот почему каждого из представителей многих сотен опасных и вредных профессий — от шахтера до космонавта — надо научить работать так, чтобы не подвергать его жизнь и здоровье ненужному риску, свести ЧП на производстве до минимума. Этому в основном и служат фильмы по охране труда, от остроты и доходчивости которых во многом зависит успех дела.

Опыт всесоюзных просмотров и международных кинофестивалей фильмов по охране труда показывает, что советские киноленты пока явно уступают зарубежным. Чаще всего они лишь воспроизводят на экране инструкции, пытаясь охватить сразу всевозможные вопросы, вместо того чтобы в образной форме сконцентрировать внимание зрителя на наиболее существенном. КПД таких лент, их эмоциональное воздействие минимальны. А нам сегодня нужна яркая кинопублицистика по охране труда — профессиональная и увлекательная, чтобы компетентность в изложении проблемы дополнялась мастерством, эмоциональностью, зрелищностью, доступностью киноязыка.

Победители фестиваля на ВДНХ получили Почетные дипломы и призы. Высшая награда «Гран-при» вручена кубинскому фильму «Самый дорогой завтрак в мире».

Первых премий удостоены киноленты «Техника безопасности на камбузных работах» (СССР), «Во взрывном деле маловажных вещей нет» (Болгария), «Безопасность труда при дуговой сварке» (ЧСФР), Альманах «Техника безопасности» (СССР) и другие.

Среди создателей игровых фильмов по различным проблемам охраны труда можно отметить творческие коллективы киностудий «Ленфильм», «Таджикфильм», «Леннаучфильм», «Центрнаучфильм», Одесскую и Рижскую киностудии. Их киноленты «С черным паром», «Поисково-спасательные работы на воде», «Опасные игры» и другие завоевали зрительские симпатии.

Словом, этот кинофорум собрал лучшие кино- и видеофильмы, созданные в 1988—1990 гг. 25 из них стали победителями. В этом году начат выпуск видеокассет с копиями фильмов, удостоенных наград фестиваля.

Казалось бы, итоги фестиваля должны радовать. Но вот что необходимо сказать: уверенности, что эти столь необходимые нам всем киноленты пробьются к широкому зрителю, нет. Сегодня кинопрокату нужны «кассовые» фильмы, да и Центральное телевидение не уделяет должного внимания лентам, посвященным охране труда.

Чьи же усилия нужны, чтобы этот столь необходимый жанр киноискусства дошел до каждого из нас?

Е. КАЛИНИЧЕВА,
отв. секретарь
жюри кинофестиваля

ПАМЯТИ ТОВАРИЩА

После тяжелой болезни, в расцвете творческих сил, на 63-м году жизни скончался бывший главный редактор журнала «Социалистический труд»

Юрий Николаевич ЯРКИН

Юрий Николаевич Яркин прошел большой жизненный путь. Он работал корреспондентом ТАСС в Нижнем Тагиле, в Калининградской области и за рубежом, собственным корреспондентом «Экономической газеты» по Закавказью, старшим редактором в АПН, консультантом и заместителем редактора экономического отдела журнала «Коммунист». Около 10 лет он был главным редактором журнала «Социалистический труд».

Начиная со студенческой скамьи на истфаке МГУ, продолжая образование в Академии общественных наук при ЦК КПСС, он постоянно стремился знать больше по тем проблемам, которые его интересовали. Работая в различных изданиях, Юрий Николаевич показал себя журналистом-экономистом, обладающим способностями к широким научным обобщениям. Область его главных журналистких и научных интересов — это научно-технический прогресс, его социально-экономические последствия, мотивы и стимулы человека к труду.

В 1987 г. Юрий Николаевич перешел на научную работу в Международный научно-исследовательский институт проблем управления.

Человек принципиальный, он всегда отстаивал свою позицию, умел при этом выслушать и постараться понять своего оппонента.

Юрий Николаевич Яркин был добрым и отзывчивым человеком, честным и справедливым. Таким он останется в памяти всех, кто его знал.

Коллектив редакции



в нашем журнале –
перспектива выхода Вашей продукции
и услуг на
зарубежный
рынок

Пишите, звоните, заходите

Пишите, звоните, заходите

Наш адрес: 109028, Москва, ул. Солянка

Телефоны: 924-06-13, 924-48-91

1 руб. Индекс 70872

ISSN 0132–1552 СОЦИАЛИСТИЧЕСКИЙ ТРУД. 1991. № 4. 1—128.